



## **Informe correspondiente al año 2007-2008 presentado por el Presidente del Consejo de Administración a la Conferencia**

El presente informe sobre la labor del Consejo de Administración, que se somete a la Conferencia de conformidad con el artículo 14 del Reglamento del Consejo de Administración, se refiere al período transcurrido desde la última reunión general de la Conferencia (junio de 2007), y abarca por consiguiente tres reuniones del Consejo de Administración: la 299.<sup>a</sup> (junio de 2007), la 300.<sup>a</sup> (noviembre de 2007) y la 301.<sup>a</sup> (marzo de 2008). Sobre la base de los puntos del orden día de las respectivas reuniones, el informe se centra únicamente en los aspectos más destacados de las actividades del Consejo de Administración a lo largo del año, sin entrar a considerar las otras cuestiones que ha de examinar la Conferencia.

Para tener información más amplia y detallada acerca de la labor del Consejo de Administración, incluidas las *Actas* de las 299.<sup>a</sup>, 300.<sup>a</sup> y 301.<sup>a</sup> reuniones (junio y noviembre de 2007; marzo de 2008) o los documentos que se presentaron a las comisiones y al propio Consejo, véase el sitio Internet del Consejo de Administración <sup>1</sup>.

## **1. Conferencia Internacional del Trabajo**

### **Cuestiones dimanantes de las labores de la 96.<sup>a</sup> reunión (2007)**

#### ***Seguimiento de la adopción del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) y de la Recomendación sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 199) y resoluciones conexas de la Conferencia***

Tras la adopción del Convenio sobre el trabajo en la pesca y de la Recomendación sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 199) en la 96.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración examinó en noviembre de 2007 de qué manera la OIT debería hacer un seguimiento de dichos instrumentos <sup>2</sup>. El Consejo de Administración solicitó al Director General que: i) adoptara todas las medidas necesarias para la promoción del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), y la Recomendación núm. 199 de 2007 que lo complementa, de conformidad con las resoluciones adoptadas por la 96.<sup>a</sup> reunión (junio de 2007) de la Conferencia Internacional del Trabajo, en función de los recursos previstos para la promoción de las normas internacionales del trabajo y las actividades sectoriales en el presupuesto ordinario y de las contribuciones voluntarias que pudieran obtenerse de donantes de recursos

---

extrapresupuestarios; y ii) presentara en su debido momento propuestas concretas al Consejo de Administración con respecto a la aplicación de dichas resoluciones, así como a las otras resoluciones recogidas en el anexo del documento GB.300/3/1.

### ***Seguimiento de la adopción de las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles***

En noviembre de 2007, se informó al Consejo de Administración acerca de las iniciativas tomadas por la Oficina para dar seguimiento a las conclusiones sobre la promoción de las empresas sostenibles que fueron adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 96.<sup>a</sup> reunión en junio de 2007. El Consejo de Administración tomó nota del nuevo programa de formación que sería dirigido conjuntamente con el Centro Internacional de Formación de la OIT titulado «Sustainable Enterprise promotion through good workplace practices and human resources management» (Promoción de empresas sostenibles mediante buenas prácticas en materia de condiciones de trabajo y gestión de los recursos humanos), así como de otros eventos de promoción, proyectos de formación y proyectos de cooperación técnica, que se estaban examinando con los interlocutores sociales<sup>3</sup>.

### **Orden del día de la 97.<sup>a</sup> reunión (2008)**

A raíz de las discusiones de la Comisión sobre el Fortalecimiento de la Capacidad de la OIT en la reunión de junio de 2007 y las posteriores consultas tripartitas celebradas en octubre de 2007 el Consejo de Administración decidió, inscribir en noviembre de 2007, el siguiente punto en el orden del día de la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2008): «El fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización: continuación de la discusión sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT y posible examen de un documento de referencia, que podría revestir la forma de una declaración o de otro instrumento adecuado con el correspondiente seguimiento, y la forma que podrían adoptar»<sup>4</sup>.

Tal como estaba previsto en el programa de trabajo adoptado por el Consejo de Administración en noviembre de 2007, la Oficina preparó un proyecto sobre los elementos de un posible texto de referencia, que fueron objeto de consultas tripartitas informales en febrero de 2008. En su reunión de marzo de 2008, el Consejo de Administración examinó también otros aspectos del mandato establecido por la Conferencia en su última reunión<sup>5</sup>.

### **Orden del día de la 99.<sup>a</sup> reunión (2010)**

En noviembre de 2007, el Consejo de Administración tuvo ante sí un documento que contenía propuestas para una discusión inicial sobre los puntos que podrían inscribirse en el orden del día de la 99.<sup>a</sup> reunión (2010) de la Conferencia Internacional del Trabajo y reuniones posteriores. Tras esa discusión inicial, se presentaron seis propuestas al Consejo de Administración en marzo de 2008 para su examen y posible decisión al respecto<sup>6</sup>. En el documento de la Oficina se destacó el hecho de que el orden del día de la 99.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia debía incluir una segunda discusión sobre el punto titulado «Fortalecer las respuestas nacionales al VIH/SIDA en el mundo del trabajo» (con vistas a la adopción de una recomendación autónoma). También se señaló que uno de los resultados de la discusión en la reunión de 2008 de la Conferencia sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT podrían ser los exámenes cíclicos en relación con los objetivos estratégicos, los cuales serían objeto de discusión cada año por la Conferencia y figurarían por lo tanto

---

como punto del orden del día. De ocurrir esto, podría preverse que el primer examen cíclico se realice en 2010.

El Consejo de Administración decidió consecuentemente inscribir en el orden del día de dicha reunión un punto técnico sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos a efectos de celebrar una discusión normativa, y aplazar para su reunión de noviembre de 2008 la decisión sobre el tercer punto técnico, el cual completaría el orden del día de la citada reunión de la Conferencia <sup>7</sup>.

## **Grupo de Trabajo sobre la Conferencia Internacional del Trabajo**

En noviembre de 2007, el Grupo de Trabajo sobre la Conferencia Internacional del Trabajo examinó la aplicación práctica de los cambios introducidos en la reunión de 2007 de la Conferencia, en particular por lo que respecta a la nueva estructura que se puso a prueba en esa reunión, y recomendó que algunas de las enmiendas propuestas se tomaran en cuenta al planificar la reunión de 2008. El Consejo de Administración aprobó las recomendaciones formuladas por su Grupo de Trabajo y decidió renovar el mandato de dicho Grupo para permitirle que, durante la reunión del mes de marzo de 2008, ultimara los detalles de la organización de la reunión de 2008 de la Conferencia <sup>8</sup>. En virtud de ese mandato, el Grupo de Trabajo se reunió en marzo de 2008 para efectuar un examen final de las propuestas detalladas relativas a la organización de la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia, y el Consejo de Administración aprobó sus recomendaciones <sup>9</sup>.

## **Solicitudes de organizaciones internacionales no gubernamentales y de la República de Maldivas para hacerse representar en la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo**

A raíz de las recomendaciones formuladas por la Mesa del Consejo de Administración en noviembre de 2007 y marzo de 2008, se autorizó al Director General a invitar a participar en la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia a diversas organizaciones de empleadores y de trabajadores y a otras organizaciones internacionales no gubernamentales que habían expresado un interés especial en la labor de las comisiones que habrían de ocuparse de las cuestiones incluidas en el orden del día <sup>10</sup>. Habida cuenta de la recomendación formulada por su Mesa, el Consejo de Administración también autorizó al Director General a que invitara a la República de Maldivas a hacerse representar por una delegación de observadores en la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia <sup>11</sup>.

## **2. Examen de las memorias anuales con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**

### **Introducción de los Expertos Consejeros en la Declaración de la OIT a la compilación de memorias anuales**

En marzo de 2008, el Consejo de Administración examinó las observaciones y recomendaciones formuladas por los Expertos Consejeros <sup>12</sup> con relación a los logros

---

alcanzados en el marco del examen anual y el camino que se habría de seguir, en particular en el marco de los programas de trabajo decente por país (PTDP), y en el contexto de la segunda discusión sobre fortalecimiento de la capacidad de la OIT que habría de celebrarse en la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia. El Consejo de Administración reiteró su continuo apoyo al examen anual, los informes globales y la cooperación técnica para hacer efectivo los principios y derechos en el trabajo. La puesta en práctica efectiva de los principios y derechos en el trabajo era esencial. Los principios y derechos en el trabajo deberían aplicarse plenamente, en particular mediante los PTDP y una mayor coherencia en la cooperación internacional. Se consideró que las informaciones de referencia por país creadas en el marco del examen anual eran una innovación útil y la Oficina debería utilizar en mayor medida esa información.

### 3. Las Naciones Unidas y la reforma

En noviembre de 2007, el Consejo de Administración examinó un documento informativo <sup>13</sup> sobre los recientes progresos en la reforma de las Naciones Unidas a la que se hace referencia como «Unidos en la Acción». El Director General brindó información actualizada sobre los últimos acontecimientos, en particular el nuevo mecanismo por el cual se integra el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, que coordina la reforma «Unidos en la Acción», en la Junta de los Jefes Ejecutivos (JJE), presidida por el Secretario General de las Naciones Unidas. También se proporcionó información sobre la *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente*.

Los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores destacaron la importancia de preservar el carácter tripartito de la OIT, el cual no podía diluirse en iniciativas emprendidas en común con las Naciones Unidas. Las características especiales de la OIT tenían que ser reconocidas por las Naciones Unidas. Se alentaba pues la participación específica de la OIT en el proceso de reforma de las Naciones Unidas.

Varios representantes gubernamentales acogieron con satisfacción la plena participación de la OIT en el proceso de reforma de las Naciones Unidas, pero reconocieron al mismo tiempo que era necesario preservar las características específicas de la OIT. Varios oradores expresaron su satisfacción ante la inclusión de indicadores de empleo productivo y trabajo decente en el contexto de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). También se manifestó apoyo a la aplicación de la Guía en el ámbito de los países.

### Acontecimientos en el sistema multilateral: el informe del Banco Mundial *Doing Business*

En noviembre de 2007, el Consejo de Administración examinó un documento sobre el informe del Banco Mundial denominado *Doing Business* <sup>14</sup>. Los empleadores pusieron de relieve la importancia de un lugar de trabajo competitivo y del respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Se instó a la Oficina a que llevara a cabo una labor conjunta con el Banco Mundial. Dicha labor debía concebirse en un contexto tripartito. El Grupo de los Empleadores sugirió que se organizase una reunión con la Corporación Financiera Internacional (CFI) para buscar elementos comunes, mejorar los indicadores, resolver problemas y promover una mejor cooperación dentro del sistema multilateral.

En opinión de los trabajadores, el informe *Doing Business* sugería que los países con menos reglamentación proporcionarían un mejor entorno para las empresas y tenían tasas más altas de creación de empleo. Los trabajadores pensaban que ese enfoque del Banco Mundial estaba en franca contradicción con su propio compromiso de respetar las normas

---

fundamentales del trabajo, e indicaron que consideraban que había una falta de coherencia política. Solicitaron a la Oficina que organizara una reunión de alto nivel con el Presidente del Banco Mundial y con los principales directores ejecutivos de las instituciones de Bretton Woods, a fin de que los trabajadores pudieran aportar su contribución para lograr que los indicadores fueran más pertinentes.

Muchos representantes gubernamentales aprobaron el contenido en esencia del documento de la Oficina. Algunos coincidieron en que el indicador de *Doing Business* «contratación de trabajadores» planteaba problemas ya que parecía indicar que las mejores opciones para la inversión habrían de encontrarse allí donde hubiera un mínimo de protección social y un máximo de flexibilidad. Varios representantes gubernamentales señalaron que el informe del Banco Mundial *Doing Business*, tal como estaba concebido actualmente, podía disuadir efectivamente a los países de ratificar los convenios de la OIT. La OIT debería por lo tanto trabajar de consuno con el Banco Mundial para abordar esas inquietudes. La colaboración entre la OIT y el Banco Mundial sería beneficiosa para ambas instituciones.

#### **4. Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género**

El Plan de acción sobre igualdad de género, como instrumento de aplicación de la política de la OIT en materia de igualdad de género emitida por el Director General en 1999, fue acogido favorablemente por todos los miembros del Consejo de Administración en noviembre de 2007<sup>15</sup>. Los representantes gubernamentales acogieron con satisfacción el Plan de acción detallado y su armonización con el Programa y Presupuesto para 2008-2009, con inclusión del uso de metas e indicadores, y de las estrategias encaminadas a apoyar la capacidad y los esfuerzos de los mandantes tripartitos para promover la igualdad de género. Los empleadores pusieron de relieve la importancia de los mecanismos formales en las organizaciones y otros grupos para incorporar plenamente las cuestiones de género, así como la importancia de compartir los conocimientos y las buenas prácticas, y de trabajar con interlocutores que tuvieran en cuenta las cuestiones de género. Los trabajadores reconocieron el Plan de acción como mecanismo para mejorar los esfuerzos en pro de la incorporación de las cuestiones de género en el ámbito nacional, y destacaron que los PTDP eran el contexto adecuado con miras a avanzar — e identificar las lagunas — por lo que respecta a lograr la igualdad de género. En el ámbito nacional, lograr pasar de la igualdad «de jure» a la igualdad «de facto» entre hombres y mujeres constituía un desafío especial.

#### **5. Programa reforzado de cooperación técnica para los territorios árabes ocupados**

En noviembre de 2007<sup>16</sup>, el Consejo de Administración examinó los progresos realizados por la OIT el año pasado en los territorios árabes ocupados en respuesta a los niveles cada vez más altos de pobreza, dificultades y desempleo creciente señalados en el Informe anual del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo. El Director Regional para los Estados árabes presentó el programa de asistencia formulado recientemente en agosto de 2007, el cual tiene por finalidad reducir la pobreza y fomentar el empleo decente para las mujeres y los hombres palestinos.

Los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores y representantes gubernamentales pusieron de relieve los múltiples desafíos con que se enfrentaba el pueblo palestino y destacaron la importancia de una aplicación oportuna del programa propuesto. Señalaron y agradecieron las contribuciones financieras recibidas de Arabia Saudita y

---

Turquía y destinadas a los territorios palestinos ocupados. Se hizo hincapié asimismo en la necesidad de incrementar la movilización de recursos para apoyar el empleo.

## **6. Ejecución del Plan de acción de la OIT para los trabajadores migrantes**

En marzo de 2008 el Consejo de Administración examinó un documento informativo sobre la ejecución del Plan de acción para los trabajadores migrantes <sup>17</sup>. El Consejo reconoció con satisfacción las importantes actividades llevadas a cabo en el marco del Plan en relación con la protección de los derechos de los migrantes, la promoción del Marco multilateral para las migraciones laborales, las actividades de creación de capacidad con inclusión de programas de formación, programas de cooperación técnica y apoyo a los foros globales. Se puso de relieve que la OIT tenía un papel singular que desempeñar, en vista de su enfoque basado en los derechos y el marco tripartito en el que participan los gobiernos y los interlocutores sociales.

Se solicitó a la Oficina que intensificara sus esfuerzos para promover los convenios relativos a los trabajadores migrantes y el Marco multilateral para las migraciones laborales, incluida la prestación a los países de la asistencia técnica consiguiente. Se solicitó también una mayor asistencia técnica de la OIT en diversas esferas: una ampliación de las actividades en la región de América Latina y el Caribe; apoyo a los países para que elaborasen políticas en materia de migración laboral junto con los interlocutores sociales; información y campañas de sensibilización para los trabajadores migrantes; protección de los derechos de los trabajadores migrantes temporales; asistencia para los migrantes incluida la certificación de las calificaciones y asistencia para la reintegración mediante el desarrollo empresarial. El Consejo de Administración también instó a una colaboración más estrecha con otros organismos internacionales y regionales interesados, y a una activa interacción con el Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo de 2008.

## **7. Quejas presentadas en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT**

### **Observancia por el Gobierno de Myanmar del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)**

El Gobierno de Myanmar firmó un Protocolo de Entendimiento complementario el 26 de febrero de 2007, por el que se estableció un mecanismo a través del cual las víctimas de trabajo forzoso podrían solicitar reparación. En noviembre de 2007, el Consejo de Administración examinó el funcionamiento de dicho mecanismo hasta finales de septiembre de 2007 <sup>18</sup>, y los últimos acontecimientos ocurridos durante los meses de octubre y noviembre de 2007 <sup>19</sup>. Sobre la base de la discusión celebrada, el Consejo de Administración adoptó las siguientes conclusiones:

El Consejo de Administración examinó toda la información que tuvo ante sí, con inclusión de los comentarios y las informaciones aportadas por el Representante Permanente de Myanmar. El Consejo tomó nota de los progresos señalados con respecto a la aplicación del Protocolo de Entendimiento complementario (en adelante, PEC) hasta el momento en que comenzaron las manifestaciones públicas recientes y la represión de las mismas, a finales de septiembre de 2007, y en particular con respecto a la actividad educativa emprendida conjuntamente por el Ministerio de Trabajo y la OIT.

---

Sin embargo, el Consejo de Administración manifestó su profunda inquietud ante las medidas represivas adoptadas por el Gobierno para responder a las recientes manifestaciones pacíficas. Al respecto, el Consejo tomó nota con gran pesar de que se había encarcelado a personas que ejercían el derecho fundamental de asociación y libertad sindical y la libertad de expresión concomitante, e invitó al Gobierno a cumplir cabalmente con sus obligaciones en virtud del Convenio núm. 87, ratificado por Myanmar. Las fuertes sentencias de cárcel pronunciadas el 7 de septiembre de 2007 contra seis activistas deberían ser reexaminadas, y estas personas deberían ser puestas en libertad. El Consejo de Administración también tomó nota con inquietud de la detención de personas relacionadas con las actividades de facilitación de la presentación de quejas sobre la práctica del trabajo forzoso, previstas en el marco del PEC. Tales medidas eran claramente contrarias al espíritu del PEC, por lo que el Consejo de Administración invitó al Gobierno a disponer la liberación inmediata de dichas personas, y en especial de Daw Su Su Nway y U Min Aung.

El Consejo de Administración expresó su firme apoyo al equipo nacional de las Naciones Unidas en Myanmar y sus directivos, y lamentó profundamente que el Gobierno hubiera decidido recientemente ordenar la salida del país del Coordinador Residente.

El Consejo de Administración reconoció que la situación en Myanmar era inestable. Por ello, instó al Gobierno a mantener el proceso de diálogo, de forma equilibrada y buscando la obtención de resultados concretos, con miras a lograr la reconciliación nacional y promover soluciones a las dificultades actuales. Era demasiado pronto para proceder a una evaluación exhaustiva de las repercusiones que las recientes manifestaciones de descontento de la ciudadanía y su represión tendrían sobre las actividades en curso y las perspectivas de acción futuras en relación al PEC. Asimismo, el Consejo de Administración convino en que, si bien la actividad de la OIT encaminada hacia la erradicación del trabajo forzoso era una contribución importante a los esfuerzos por mejorar el ejercicio de los derechos y la vida de los habitantes de Myanmar, esta actividad no podía desvincularse de su contexto, ya que dependía de las condiciones generales del país y de la evolución de las actuales iniciativas de diálogo.

Por consiguiente, el Consejo de Administración invitó al Gobierno de Myanmar a hacer, en el más alto nivel, una declaración pública en la que se afirmase de manera inequívoca que todas las formas de trabajo forzoso están prohibidas en todo el país, y que su práctica será debidamente castigada. El Gobierno debería velar por que el mecanismo previsto en el PEC siga plenamente en vigor, por que cesen las detenciones y el acoso contra quienes presentan quejas, contra los facilitadores o contra otras personas en este ámbito, y por que el PEC se aplique plenamente a las autoridades militares. Debería prestarse una atención primordial a las medidas de prevención del reclutamiento de niños soldados.

Además, el Consejo de Administración pidió encarecidamente que se cree una red apropiada con el cometido de asegurar la aplicación del PEC en todo el país, inclusive en las zonas de enfrentamiento militar, y de garantizar que todas las víctimas de trabajo forzoso tengan un acceso facilitado al mecanismo de presentación de quejas. Queda entendido que el PEC suscrito el 26 de febrero de 2007 podrá ser prorrogado. El Consejo de Administración dio instrucciones a la Oficina en el sentido de proceder a un examen total de la aplicación del PEC, examen que se presentará al Consejo en su reunión de marzo de 2008, junto con recomendaciones respecto del futuro del PEC y las actividades actuales de la OIT en Myanmar.

Por último, el Consejo de Administración recordó una vez más que todas estas actividades deben orientarse a impulsar y potenciar el objetivo de poner fin al trabajo forzoso en Myanmar, por medio de la aplicación irrestricta de las recomendaciones formuladas en 1998 por la Comisión de Encuesta, así como de las demás decisiones relativas a esta materia adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración.

En marzo de 2008, el Consejo de Administración examinó nuevamente el Protocolo de Entendimiento complementario<sup>20</sup> y los resultados de la misión de la OIT que visitó Myanmar entre el 25 y el 28 de febrero de 2008, visita durante la cual se firmó una prórroga del período de prueba del Protocolo de Entendimiento complementario<sup>21</sup>. De la discusión de esos documentos se sacaron las conclusiones que se citan a continuación, las cuales fueron adoptadas por el Consejo de Administración:

---

El Consejo de Administración analizó toda la información que se le había presentado, y entre ella la Declaración formulada por el Representante Permanente de la Unión de Myanmar.

El Consejo de Administración acogió favorablemente el hecho de que se hubiera prorrogado en doce meses, a partir del 26 de febrero de 2008, el período de prueba del funcionamiento del Protocolo de Entendimiento complementario. Al propio tiempo, expresó la firme esperanza de que, durante ese período, el Protocolo se aplicase cabalmente y de conformidad con su objeto original. Este incluía en particular la libertad de los querellantes de acceder a los mecanismos de demanda sin temor a sufrir acoso ni represalias; la necesidad de traducir con carácter urgente el Protocolo a los idiomas locales y velar por su amplia difusión, junto con otro material de sensibilización; la libertad de movimiento del Funcionario de Enlace en el desempeño de sus responsabilidades, y el requisito de que las sanciones impuestas a los autores de todas las formas de trabajo forzoso fueran significativas y se cumpliesen de manera efectiva.

El Consejo de Administración exhortó una vez más a las más altas autoridades del Gobierno de Myanmar a formular una declaración pública inequívoca, a difundirla en los idiomas locales, confirmando nuevamente la prohibición de toda forma de trabajo forzoso, y su compromiso constante a velar por el cumplimiento efectivo de esa política, inclusive mediante la aplicación del Protocolo.

El Consejo de Administración reconocía que se habían realizado en fechas recientes algunas actividades de sensibilización y educación. Se mostró sin embargo muy preocupado ante la falta de conocimiento de la política estatal pertinente y de las obligaciones dimanantes del Convenio núm. 29, según se desprendía de la constante presentación de casos de acoso de personas vinculadas al apoyo de funcionamiento del Protocolo. Especialmente preocupante era el caso de U Thet Wai, que pese a estar en libertad bajo fianza seguía demandado por dos motivos de imputación. El Consejo de Administración abrigaba la esperanza de que U Thet Wai y otras personas vinculadas a actividades de lucha contra el trabajo forzoso, en consonancia con el objetivo del Protocolo, permaneciesen libres y no volvieran a sufrir acoso. El Consejo de Administración instó nuevamente a que se liberase de inmediato a Su Su Nway y a U Min Aung, así como a los seis activistas sindicales cuyas causas debía reconsiderar el Tribunal Supremo.

En lo referente a los comentarios formulados sobre la libertad sindical y los derechos de todos los sindicatos, el Consejo de Administración subrayó que se habían tratado manifiestamente en las conclusiones relativas del caso núm. 2591 del Comité de Libertad Sindical, cuyo informe adoptó el Consejo de Administración en esta reunión.

El Consejo de Administración señaló nuevamente a la atención del Gobierno las conclusiones y las decisiones que ya formulara, así como aquéllas expresadas por la Conferencia Internacional del Trabajo con la esperanza de que estas cuestiones se trataran con eficacia. El Consejo de Administración pidió al Funcionario de Enlace que facilitase una reseña actualizada de la situación a la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 97.<sup>a</sup> reunión, en relación con su sesión especial relativa a la aplicación del Convenio núm. 29 en Myanmar. El Consejo de Administración exhortó al Gobierno a que fortaleciera su cooperación con la OIT y en particular con el Funcionario de Enlace, con miras al funcionamiento eficaz del Protocolo y a la aplicación de las obligaciones dimanantes del Convenio núm. 29, en el sentido de prohibir el recurso al trabajo forzoso y al reclutamiento de menores para realizar actividades militares.



---

**Observancia por el Gobierno de la República de Belarús  
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 noviembre de 2007, el Consejo de Administración examinó un documento <sup>22</sup> en el cual se reseñaba la discusión celebrada en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en 2007 con respecto a la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 por Belarús y se proporcionaba información adicional con respecto a una misión de alto nivel de la Oficina que había visitado Belarús entre el 20 y el 23 de junio de 2007 <sup>23</sup>, así como la información proporcionada directamente por el Gobierno de Belarús. En esa ocasión, el Consejo de Administración adoptó las siguientes conclusiones:

El Consejo de Administración tomó nota de la información proporcionada por el Ministerio de Trabajo de Belarús y acogió con satisfacción la intención manifestada por el Gobierno de alcanzar un acuerdo entre todas las partes interesadas sobre la cuestión de la legislación en materia sindical.

El Consejo de Administración destacó que las soluciones basadas en el consenso y el diálogo debían estar encaminadas a la plena aplicación de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta de 2004. Todos los sindicatos y organizaciones de empleadores deberían tener derecho a organizar libremente sus actividades y gozar de reconocimiento *de facto* y *de jure*.

El Consejo de Administración tomó nota de que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones volvería a examinar el estado de la legislación y su conformidad con los Convenios núms. 87 y 98 en su siguiente reunión.

Si bien esperaba que se produjeran progresos significativos en la búsqueda de soluciones satisfactorias en Belarús, el Consejo de Administración examinaría las novedades con la debida atención en su reunión de marzo de 2008.

En marzo de 2008, el Consejo de Administración examinó un informe sobre este asunto <sup>24</sup> y adoptó las siguientes conclusiones:

El Consejo de Administración toma nota de la información contenida en la declaración del Ministro de Trabajo. También toma nota de todas las otras declaraciones formuladas durante la discusión, y de los alegatos según los cuales sigue habiendo acoso y violaciones de los derechos sindicales a pesar de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta.

El Consejo de Administración lamenta profundamente que desde el último examen de esta cuestión en noviembre de 2007 no se hayan realizado progresos específicos con miras a la aplicación de esas recomendaciones, e insta al Gobierno de Belarús a que se asegure de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores puedan llevar a cabo sus actividades con total libertad.

Dado que es muy probable que la situación en Belarús vuelva a examinarse en la reunión de la Conferencia, el Consejo de Administración insta a que se emprendan acciones nacionales tripartitas con miras a resolver los problemas señalados por la Comisión de Encuesta, y que se pueda dar cuenta de tales acciones en esa oportunidad.

---

## **8. Reclamaciones presentadas con arreglo al artículo 24 de la Constitución de la OIT**

**Reclamación en la que se alega el incumplimiento por Japón del Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Atención Social y Cuidado de Niños**

**Reclamación presentada por la Federación de Sindicatos del Transporte Marítimo (FPRMT) en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT en la que se alega el incumplimiento por la Federación de Rusia del Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 (núm. 179)**

De conformidad con el párrafo 1 del artículo 2 del Reglamento relativo al procedimiento para la discusión de reclamaciones, esas dos reclamaciones se sometieron en noviembre de 2007 a la Mesa del Consejo de Administración, la cual informó al Consejo de Administración sobre la admisibilidad de dichas reclamaciones.

Sobre la base de las recomendaciones formuladas por su Mesa, el Consejo de Administración decidió que esas dos reclamaciones eran admisibles y estableció, para cada una de ellas, un comité tripartito para examinarlas <sup>25</sup>.

**Informe del Comité encargado de examinar la reclamación por la que se alega el incumplimiento por Francia de los Convenios sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la *Confédération générale du travail – Force ouvrière***

En noviembre de 2007, el Consejo de Administración aprobó el informe del comité tripartito establecido para examinar una reclamación por la que se alegaba el incumplimiento por Francia de los Convenios sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) <sup>26</sup>. Las cuestiones relativas a la libertad sindical (Convenios núms. 87 y 98) se habían remitido al Comité de Libertad Sindical.

El Consejo de Administración invitó también al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, tomara las medidas que resultaran necesarias: i) para velar por que las exclusiones de la protección en virtud de la legislación por la que se aplica el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), se encuentren en plena

---

conformidad con sus disposiciones, y ii) para dar cumplimiento al artículo 4 del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), velando por que, de conformidad con el Convenio, los contratos «para nuevas contrataciones» no puedan darse nunca por terminados de no concurrir una causa justificada para ello.

El Consejo de Administración confió a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones el seguimiento de las cuestiones planteadas en dicho informe con respecto a la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), y decidió dar a conocer públicamente el informe y concluyó el procedimiento de reclamación incoado por la *Confédération générale du travail – Force ouvrière*, alegando el incumplimiento por Francia de los Convenios núms. 111 y 158.

## **9. Libertad de asociación y libertad sindical**

En el transcurso del año pasado, el Comité de Libertad Sindical examinó 188 casos, y en 174 casos dio seguimiento a las medidas adoptadas por Estados Miembros para aplicar sus recomendaciones. Si bien observó un importante aumento del número de quejas motivadas por supuestas violaciones de la libertad de asociación y la libertad sindical presentadas al procedimiento especial, el Comité siguió tomando nota con interés de la evolución positiva de las cuestiones que tenía ante sí, incluida la liberación de sindicalistas y dirigentes sindicales detenidos. En noviembre de 2007 y en marzo de 2008, el Consejo de Administración tomó nota de la introducción de los 348.º y 349.º informes del Comité de Libertad Sindical, y adoptó las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical sobre cada caso, como se refleja en los 348.º y 349.º informes <sup>27</sup>.

## **10. Cuestiones de programa, presupuesto y administración**

### **Programa y Presupuesto para 2006-2007**

En marzo de 2008, el Consejo de Administración decidió proponer, como excepción a lo dispuesto en el artículo 11.5 del Reglamento Financiero, transferir la mitad de toda la prima neta devengada durante 2006-2007, que asciende a 32.270.415 francos suizos, al Fondo de Construcciones y Alojamiento <sup>28</sup>. El Consejo de Administración también examinó la utilización de los recursos disponibles en la Cuenta de Programas Especiales que se elevan a 35,8 millones de francos suizos (31,4 millones de dólares de los Estados Unidos) <sup>29</sup>. El Consejo de Administración decidió transferir 22,1 millones de dólares de los Estados Unidos al Fondo de Construcciones y Alojamiento, y aprobar inversiones para la seguridad del personal y de los locales de la OIT por un total de 1,5 millones de dólares. El Consejo de Administración pidió a la Oficina que, tras la celebración de consultas presentara un documento en su reunión de noviembre de 2008 en el que se dieran más detalles sobre la asignación de la suma restante de 7,8 millones de dólares de los Estados Unidos para apoyar programas técnicos en los países.

### **Aplicación del programa en 2006-2007**

En marzo de 2008, el Consejo de Administración examinó un informe sobre la aplicación del programa durante 2006-2007, que también se presentó a la reunión de 2008 de la Conferencia. Este informe era más detallado que los anteriores, y brindaba información tanto sobre los resultados alcanzados como sobre la contribución concreta de

---

la OIT a la obtención de esos resultados. A pesar de que el Consejo de Administración observó una mejora general en cuanto a la claridad y a la orientación de los resultados, pidió que se llevaran a cabo una mejor medición de los resultados y una discusión más explícita y detallada de los problemas que surgieron y de las enseñanzas extraídas.

## **Evaluaciones**

En noviembre de 2007, el Consejo de Administración tomó nota del informe de Evaluación anual de 2006 sobre la política y estrategia en materia de evaluación. También tomó nota del seguimiento dado a los informes de evaluación presentados a la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración en 2006. Además, instó a la Oficina a que aplicara inmediatamente medidas para reforzar su función de evaluación y beneficiarse de ella, lo cual incluía la pronta formulación y aplicación de una política en materia de seguimiento de las evaluaciones y de un sistema para conocer la respuesta de la administración a las recomendaciones resultantes de las evaluaciones<sup>30</sup>. El Consejo de Administración también pidió al Director General que tomara en cuenta las conclusiones y recomendaciones señaladas en la evaluación independiente de los programas por país de la OIT para Argentina y Ucrania<sup>31, 32</sup>.

## **Auditorías**

En marzo de 2008, el Consejo de Administración tomó nota del informe de la Auditora Interna Jefe para 2007, y del informe sobre el curso dado por la Oficina al informe del Auditor Interno Jefe para 2006. El Consejo de Administración también aprobó la Carta de Auditoría Interna que sustenta el mandato y la autoridad del Auditor Interno Jefe<sup>33</sup>.

## **Comité Consultivo de Supervisión Independiente**

En noviembre de 2007, el Consejo de Administración aprobó el establecimiento de un Comité Consultivo de Supervisión Independiente (CCSI) a título experimental por un período de cuatro años. También pidió al Director General que encargara la realización de un examen del CCSI durante su tercer año de operaciones y que informara al Consejo de Administración al respecto<sup>34</sup>. En marzo de 2008, el Consejo de Administración nombró al Sr. Gil Beltran (Filipinas), al Sr. Denys Chamay (Suiza) y al Sr. Reckford Kampanje (Malawi), al Sr. Arto Kuusiola (Finlandia) y al Sr. Oscar Maffe (Argentina) como miembros del CCSI<sup>35</sup>.

## **Reserva para reuniones técnicas para 2007-2008**

En noviembre de 2007<sup>36</sup> y en marzo de 2008<sup>37</sup>, el Consejo de Administración acordó que las siguientes cuatro reuniones fueran financiadas con cargo a la reserva para reuniones técnicas para 2008-2009: Celebración del 60.º aniversario del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), en el siglo XXI; Respuestas del sector empresarial al reto demográfico, la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente, y la Reunión de expertos sobre la actualización de la lista de enfermedades profesionales.

---

## **Gestión basada en los resultados**

En noviembre de 2007, el Consejo de Administración examinó un informe sobre la estrategia de la Oficina en materia de gestión basada en los resultados. Aprobó la adopción de otras medidas para aplicar la estrategia de gestión basada en los resultados, con inclusión de un marco de estrategias y políticas de seis años que había de presentarse en noviembre de 2008 tras la celebración de consultas tripartitas en la reunión de marzo de 2008 del Consejo de Administración y en la reunión de 2008 de la Conferencia Internacional del Trabajo <sup>38</sup>. En marzo de 2008, el Consejo de Administración examinó un documento preliminar sobre el marco de estrategias y políticas. Sus discusiones recalcaron la importancia que tenían para el marco estratégico las prioridades que se estaban definiendo a través de los PTDP, el resultado de las discusiones sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT (SILC), el examen de la estructura de las oficinas exteriores, las estrategias en materia de gestión y las lecciones extraídas de la aplicación del programa. El Consejo de Administración también aprobó la estrategia de intercambio de los conocimientos basada en los resultados presentada por la Oficina.

## **Examen de la estructura de las oficinas exteriores de la OIT**

En noviembre de 2007, el Consejo de Administración examinó un breve documento sobre el examen de la estructura de las oficinas exteriores. En marzo de 2008, el Consejo de Administración examinó una serie de propuestas relativas a un examen de la estructura de las oficinas exteriores. El Consejo de Administración, que estaba de acuerdo en términos generales con las propuestas, pidió a la Oficina que llevara a cabo análisis y consultas adicionales, en consonancia con el mandato original, y que preparara un documento en marzo de 2009 en el que se dieran más detalles sobre las propuestas de la Oficina <sup>39</sup>.

## **Gestión de los recursos humanos**

El Consejo de Administración recibió un informe sobre la aplicación de la Estrategia en materia de recursos humanos. También se recibieron informes relacionados con las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) acerca de las prestaciones del sistema común que fueron aprobadas por el Consejo de Administración <sup>40</sup>.

## **Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín**

En noviembre de 2007, el Consejo de Administración aprobó la amplia estrategia definida por el Grupo de Trabajo sobre el Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín (CIF-OIT) <sup>41</sup> y pidió a la Oficina que adoptara con el CIF-OIT las disposiciones necesarias para llevar a efecto esta estrategia. El Consejo de Administración también pidió al Director del Centro que pusiera en marcha una estrategia de movilización de recursos para el CIF-OIT, en estrecha cooperación con la OIT y especialmente con su Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo (PARDEV) <sup>42</sup>.

## **Locales de las oficinas de la OIT**

La Subcomisión de Construcciones de la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración se reunió en noviembre de 2007 y en marzo de 2008. En marzo de 2008, el Consejo de Administración aprobó la renuncia y la venta de los derechos de arrendamiento de la parcela de terreno identificada con el número 3924, en los términos que negocie el Director General <sup>43</sup>. El Consejo de Administración, a reserva de la aprobación de la

---

transferencia de recursos desde la prima neta devengada y/o la Cuenta de Programas Especiales, también autorizó al Director General a imputar un máximo de seis millones de francos suizos con cargo al Fondo de Construcciones y Alojamiento con el fin de cubrir los costos de un equipo de expertos encargado de elaborar el plan director y los procesos de licitación y administración de contratos para la segunda fase. La Subcomisión de Construcciones también recibió informes sobre otras obras de renovación en curso que se llevan a cabo en el edificio de la sede y examinó documentos relacionados con las opciones de financiación para las renovaciones del edificio de la sede.

## **Tecnología de la información**

La Subcomisión de las Tecnologías de la Información y la Comunicación de la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración, se reunió en noviembre de 2007. El Consejo de Administración examinó y aprobó una estrategia revisada en materia de tecnología de la información.

## **11. Cuestiones jurídicas y normas internacionales del trabajo**

### **Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo y Reglamento para las reuniones regionales**

En sus reuniones de noviembre de 2007 y marzo de 2008, el Consejo de Administración recomendó que se propusieran a la Conferencia diversas medidas en relación con el Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo. En particular, después de haber evaluado positivamente la idoneidad de las disposiciones provisionales relativas a la verificación de poderes que se adoptaron a título experimental en 2004, el Consejo invitó a la Conferencia a confirmar dichas disposiciones. En ese marco, el Consejo de Administración pidió a la Oficina que siguiera añadiendo inscripciones a la base de datos sobre la verificación de poderes, conforme lo permitieran los recursos disponibles para este fin, y que preparara para la reunión de noviembre de 2008 del Consejo de Administración un documento de análisis de los medios jurídicos y los medios prácticos que podrían facilitar la representación de los empleadores y los trabajadores en la Conferencia Internacional del Trabajo, en el que se examinara en particular la cuestión de la discrepancia entre la lista de los delegados acreditados y la lista de los delegados inscritos<sup>44</sup>. Asimismo, el Consejo de Administración invitó a la Conferencia a adoptar otras modificaciones al Reglamento, con inclusión de una enmienda al artículo 5, párrafo 1 de dicho texto, relativa a la constitución de la Comisión de Verificación de Poderes, y pidió a la Oficina que presentara directamente a la Conferencia, previa consulta con la Mesa de la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo, propuestas encaminadas a garantizar la igualdad de género en el Reglamento de la Conferencia<sup>45</sup>.

En su reunión de marzo de 2008, el Consejo de Administración aprobó las propuestas de revisión del Reglamento para las reuniones regionales (encaminadas a garantizar la igualdad de género también en este texto), y solicitó a la Oficina que, siguiendo el mismo procedimiento previsto con respecto a las propuestas relativas al Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, las presentara directamente a la Conferencia, previa consulta con la Mesa de la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo.

---

## **Campaña de ratificación del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la OIT, de 1997**

En su reunión de noviembre de 2007, el Consejo de Administración pidió a todos los gobiernos que aún no habían ratificado o aceptado el Instrumento de Enmienda a la Constitución de la OIT, de 1997, a que lo hicieran sin demora, y solicitó al Director General que diera instrucciones a la Oficina en el sentido de redoblar los esfuerzos encaminados a alentar la ratificación o la aceptación, de dicho Instrumento, en particular, por medio de: el fomento de la inclusión sistemática de la cuestión de la ratificación o la aceptación de la enmienda constitucional de 1997 en las consultas que se celebren con los gobiernos, los empleadores y los trabajadores de los países que aún no la hayan ratificado o aceptado; la organización de un breve acto especial con ocasión de la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2008), durante el cual los países pudieran depositar ante el Director General sus instrumentos de ratificación o de aceptación de la enmienda constitucional de 1997, así como sus instrumentos de ratificación de cualquier convenio internacional del trabajo, y todos los países que han ratificado o aceptado la enmienda constitucional de 1997 fueran reconocidos públicamente; otras iniciativas apropiadas para lograr la entrada en vigor del instrumento a la mayor brevedad posible <sup>46</sup>.

## **Situación relativa a los privilegios e inmunidades de la Organización Internacional del Trabajo en los Estados Miembros**

El Consejo de Administración continuó el examen de este tema y renovó la invitación, hecha en su nombre, a los Estados Miembros interesados para que se adhieran a la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de los Organismos Especializados y apliquen el anexo I, relativo a la OIT, en un futuro muy próximo. Se pidió además a la Oficina que siguiera informando periódicamente sobre la situación de los privilegios e inmunidades de la OIT en los Estados Miembros, en particular, en el contexto de los Programas de Trabajo Decente por País, de los países que participan en la experiencia piloto de la iniciativa «Unidos en la acción» de las Naciones Unidas y de la revisión de la estructura exterior. Asimismo, el Consejo invitó a la Oficina a estudiar la posibilidad de adoptar nuevas medidas para remediar, desde una perspectiva de evaluación de riesgos y reducción de los mismos, la falta de reconocimiento de los privilegios e inmunidades en los Estados Miembros que todavía no fueran parte en la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de los Organismos Especializados o que no hubieran aplicado el anexo I relativo a la OIT <sup>47</sup>.

## **Acuerdo entre la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial del Turismo**

El Consejo de Administración aprobó el texto del proyecto de acuerdo entre la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial del Turismo (OMT), y autorizó al Director General o su representante a firmar el acuerdo en nombre de la OIT <sup>48</sup>.

## **Mejoras de las actividades normativas de la OIT: vías posibles y plan de acción provisional para potenciar el impacto del sistema normativo**

En su reunión de noviembre de 2007, el Consejo de Administración aprobó los elementos del plan de acción provisional para potenciar el impacto del sistema normativo, teniendo en cuenta las observaciones formuladas durante el debate en la Comisión, e invitó

---

a la Oficina a que presentara a la próxima reunión del Consejo un documento sobre las cuestiones específicas acordadas con miras a seguir los progresos que se logren en la aplicación de la estrategia <sup>49</sup>.

En marzo de 2008, el Consejo de Administración hizo suyas las recomendaciones formuladas por la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo e invitó a la Oficina a que: *a)* siguiera aplicando el plan de acción provisional aprobado en su reunión de noviembre de 2007, atendiendo a las observaciones formuladas en las reuniones de noviembre de 2007 y marzo de 2008; *b)* adoptara las medidas apropiadas con miras a la celebración de consultas sobre la política normativa, a más tardar en noviembre de 2008; *c)* adoptara las medidas apropiadas con miras a la celebración de consultas sobre la situación del Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166, a más tardar en noviembre de 2008; y *d)* preparase un informe sobre la aplicación del plan de acción provisional, destinado a la 303.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2008) <sup>50</sup>.

### **Proyecto sobre la dinámica económica de las normas internacionales del trabajo**

En noviembre de 2007, el Consejo de Administración aprobó las recomendaciones formuladas por la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo respecto de un proyecto de investigación interdisciplinario multisectorial sobre la dinámica económica de las normas internacionales del trabajo, en el que habían participado cinco equipos de investigación interdisciplinarios que se focalizaron en distintos ámbitos (seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, competencias profesionales y formación profesional, tiempo de trabajo e igualdad de oportunidades y de trato) <sup>51</sup>.

### **Solicitudes de memorias sobre la aplicación del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185), en virtud del artículo 22 de la Constitución**

El Consejo de Administración aprobó la recomendación formulada por la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo, la cual había examinado un documento en el que se proponía aplazar hasta el año 2009 la aplicación del procedimiento de solicitud de envío de las memorias periódicas que han de presentar los Estados Miembros que han ratificado el Convenio núm. 185 <sup>52</sup>. El Consejo de Administración señaló que los Estados Miembros ratificantes aún no habían podido proporcionar los informes de evaluación independiente exigidos por el Convenio, informes que facilitarían la labor de los órganos de control a la hora de determinar si un Estado Miembro dado había establecido o no el sistema necesario. El Consejo también puso de relieve el hecho de que, en la medida en que los Estados Miembros ratificantes estaban liderando el proceso de aplicación del Convenio, era posible que necesitaran un plazo suplementario de uno o dos años para dotarse de las instalaciones necesarias para la expedición de los DIGM.



---

**Formulario de memoria sobre la aplicación de convenios no ratificados y de recomendaciones (artículo 19 de la Constitución): Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 159), Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) y Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163)**

En su reunión de marzo de 2008, el Consejo de Administración aprobó el formulario de memoria arriba mencionado, en su forma modificada <sup>53</sup>.

**Formulario de memoria sobre la aplicación de convenios ratificados (artículo 22 de la Constitución): Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), y Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188)**

En su reunión de noviembre de 2007, el Consejo de Administración adoptó el formulario de memoria, modificado, relativo al Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) <sup>54</sup>; en su reunión de marzo de 2008, adoptó el formulario de memoria, modificado, relativo al Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) <sup>55</sup>.

## **12. Informes complementarios del Director General**

**Nuevas informaciones con respecto a la redacción de un proyecto de instrumento internacional sobre desguace de buques/reciclaje de buques**

En noviembre de 2007, el Consejo de Administración tomó nota de un informe de avance <sup>56</sup> sobre la cooperación con la Organización Marítima Internacional (OIM) y sobre la participación de la OIT en la elaboración del proyecto del Convenio internacional para el reciclaje seguro y ambientalmente racional de los buques de la OMI.

**Implementación del Acuerdo Tripartito por el Derecho de Asociación y la Democracia en Colombia**

En noviembre de 2007, el Consejo de Administración tomó nota de un informe <sup>57</sup> sobre los progresos realizados en la implementación del Acuerdo Tripartito por el Derecho de Asociación y la Democracia en Colombia, que había sido suscrito por los representantes del Gobierno, por los empleadores y por los sindicatos de Colombia, en Ginebra, el 1.º de junio de 2006. En marzo de 2008, el Consejo de Administración tuvo ante sí un informe <sup>58</sup> sobre la misión de alto nivel realizada a Colombia en noviembre de 2007, como consecuencia del compromiso contraído en la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2007, para que se llevara a cabo tal misión, para identificar las nuevas necesidades con el fin de garantizar la efectiva aplicación del Acuerdo Tripartito y del programa de cooperación técnica en Colombia.

---

## **La medición del trabajo decente**

El asunto de la medición del trabajo decente, se discutió en las sesiones de noviembre de 2007 y de marzo de 2008 del Consejo de Administración <sup>59</sup>. El Consejo de Administración propuso que la Oficina: i) celebrara una reunión tripartita de expertos en 2008 para examinar una lista completa de indicadores de las cuatro dimensiones del trabajo decente que podrían utilizarse para la evaluación de los progresos realizados con miras a la consecución del objetivo del trabajo decente en el plano de los países; ii) siguiera trabajando en la elaboración de metodologías estadísticas y elaborara un programa global a fin de reforzar la capacidad de los Estados Miembros para hacer un seguimiento y evaluar los progresos en materia de trabajo decente; iii) investigara las posibilidades de utilización de técnicas de análisis textual de informes descriptivos a fin de generar indicadores de progreso con respecto a todos los aspectos del trabajo decente, pero en especial con relación a aquellas dimensiones cualitativas que no se prestaban fácilmente para mediciones estadísticas; iv) pusiera a prueba un modelo de la OIT para los nuevos perfiles en materia de trabajo decente en dos países; v) solicitara a la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), en diciembre de 2008, un informe sobre los progresos realizados; y vi) presentara al Consejo de Administración, en 2009, un informe técnico sobre la creación de mecanismos para medir los progresos en materia de trabajo decente sobre la base de los perfiles por país.

### **Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones** (Ginebra, 22 de noviembre – 7 de diciembre de 2007)

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones celebró su 78.<sup>a</sup> reunión en Ginebra, del 22 de noviembre al 7 de diciembre de 2007. Adoptó un informe que, de conformidad con la práctica habitual, fue impreso como un documento para la Conferencia <sup>60</sup> y se presentó al Consejo de Administración en marzo de 2008, que tomó nota del mismo.

### **Actividades del Centro Internacional de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en 2006-2007**

El Consejo de Administración tomó nota de un informe <sup>61</sup> en el que se establecían los objetivos, los logros, las deficiencias y la situación financiera del Centro, y se indicaban las tendencias actuales de sus actividades.

### **Posible colaboración entre la OIT y la Organización Internacional de Normalización en la esfera de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo**

Tras la decisión adoptada en su reunión de marzo de 2007, de solicitar a la Organización Internacional de Normalización (ISO) que no elaborara una norma internacional sobre los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST), el Consejo de Administración tomó nota del informe <sup>62</sup> relativo a las novedades y destacó la importancia de garantizar que se dispusiera de los recursos necesarios para promover la autoridad y el trabajo de la OIT en las áreas relacionadas con los SG-SST.

---

## **La OIT cumple 90 años: cuenta atrás para la conmemoración de un siglo de progreso social**

En 2009 se conmemorará el 90.º aniversario de la OIT y el Director General propuso que la Oficina y los mandantes hicieran propicia esa ocasión para elevar el perfil de la OIT y para reforzar la posición de la OIT como principal fuente de conocimientos generales y especializados sobre el mundo del trabajo. Se ha previsto organizar eventos nacionales de alto nivel basados en el tema del diálogo social sobre el trabajo decente para una globalización justa en tantos países como fuese posible, junto con actividades de difusión y comunicación. El Proyecto del Centenario de la OIT, que abordará la historia de la OIT, también contribuirá a la celebración del 90.º aniversario. El Consejo de Administración tomó nota de esos planes <sup>63</sup>, destacando la necesidad de consultas tripartitas y de un consenso en el proceso de planificación y de que se evitaran actividades costosas innecesarias.

## **Resolución relativa a la tercera Conferencia de las Naciones Unidas sobre los Países Menos Adelantados**

En marzo de 2008, se señaló a la atención del Consejo de Administración el texto de la resolución 62/203 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, relativa a la tercera Conferencia de las Naciones Unidas sobre los Países Menos Adelantados <sup>64</sup> y en particular las recomendaciones formuladas en los párrafos 13 a 19 de la resolución, que van dirigidas al sistema de las Naciones Unidas y a las organizaciones internacionales, y que se refieren al fortalecimiento de la aplicación del Programa de Acción en favor de los Países Menos Adelantados para el Decenio 2001-2010.

## **13. Informe de la Mesa del Consejo de Administración**

### **Nombramiento del Director General**

En noviembre de 2007, el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de su reunión de marzo de 2008 la cuestión de las disposiciones que deberían adoptarse en relación con el nombramiento del Director General. En marzo de 2008, el Consejo de Administración confirmó que la elección debería celebrarse durante su reunión de noviembre de 2008 y que las Reglas que rigen la elección del Director General, adoptadas en 1988 <sup>65</sup>, deberían aplicarse al nombramiento antes citado. También especificó que las candidaturas presentadas por un Estado miembro de la Organización o por un miembro del Consejo de Administración, tendrían que ser recibidas por el Presidente del Consejo de Administración, a más tardar, a las 11 horas del viernes 17 de octubre de 2008, para que fuesen tomadas en consideración.

## **14. Empresas multinacionales**

En noviembre de 2007, el Consejo de Administración tomó nota de la discusión celebrada en la Subcomisión de Empresas Multinacionales (Comisión sobre las EMN) acerca de los cuatro puntos incluidos en su orden del día <sup>66</sup>. Durante la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2008, la Subcomisión sobre las EMN tuvo ante sí tres puntos importantes, a saber, i) una actualización sobre el programa para proporcionar orientación acerca de las normas internacionales del trabajo, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las EMN), ii) una propuesta para la evaluación del curso dado a la Declaración tripartita de

---

principios sobre las empresas multinacionales y la política social y iii) las prioridades estratégicas para 2008-2009.

En relación con el primer punto, el servicio de asesoramiento sobre las EMN tiene como objetivo prestar asesoramiento especializado acerca de la aplicación de las normas internacionales del trabajo y de la Declaración sobre las EMN. El Consejo de Administración adoptó la recomendación de la Subcomisión por la que se pedía a la Oficina que empezaran a establecer un servicio de asesoramiento, teniendo en cuenta las opiniones expresadas por la Subcomisión en su discusión y que remitiera cualquier cuestión de carácter financiero relacionada con esta cuestión a la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración.

En relación con el segundo punto, se decidió suspender el ciclo de encuestas de cuatro años y completar el ejercicio propuesto. El objetivo de este ejercicio consistía en proporcionar aportes en relación con un nuevo enfoque que pudiera captar y promover los efectos de la Declaración sobre las EMN. Por último, en relación con el tercer punto, el Consejo de Administración tomó nota de la discusión y del apoyo de la Subcomisión respecto de las cinco prioridades estratégicas para promover la Declaración sobre las EMN <sup>67</sup>.

## **15. Empleo y política social**

En noviembre de 2007, el Consejo de Administración tomó nota de la discusión celebrada por la Comisión de Empleo y Política Social sobre los siguientes puntos de su orden del día: visión general de la aplicación del Programa Global de Empleo; aplicación del Programa Global de Empleo: actualización; la negociación colectiva y el Programa de Trabajo Decente; y el Programa de Trabajo Decente en el centro de los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP): acontecimientos recientes <sup>68</sup>.

La Oficina presentó en marzo de 2008 una «Evaluación de los progresos del proyecto piloto de fideicomiso social mundial» <sup>69</sup> a la Comisión de Empleo y Política Social. Habida cuenta del examen, así como del hecho de que todavía no se había adquirido suficiente experiencia en la recaudación de contribuciones de particulares, era prematuro tomar una decisión definitiva sobre el futuro de la iniciativa del fideicomiso social mundial. El Consejo de Administración pidió a la Oficina que prosiguiera las actividades relacionadas con la iniciativa del fideicomiso social mundial según las líneas de acción propuestas <sup>70</sup>.

La Comisión de Empleo y Política Social tuvo ante sí una propuesta de estrategia para iniciar un programa mucho más amplio sobre la iniciativa empresarial de la mujer. La estrategia se basa en cuatro pilares técnicos: la creación de un entorno propicio para la promoción de la iniciativa empresarial de la mujer, un aumento de la capacidad institucional, la elaboración de herramientas y servicios para las empresarias, e investigaciones y una evaluación de impacto. Había un amplio consenso para respaldar la estrategia, a reserva de que la Oficina la enmendara para incorporar las preocupaciones expresadas en el debate, en particular las de los trabajadores. Las preocupaciones incluían una referencia más explícita a los derechos en el trabajo, a las condiciones de trabajo y a las formas cooperativas de empresas, así como a la creación de comités tripartitos asesores sobre el programa en todos los países en los que éste realizaba actividades. El Consejo de Administración apoyó la estrategia de la iniciativa empresarial de la mujer y decidió invitar a los donantes a que dieran apoyo financiero al programa <sup>71</sup>.

---

## 16. Reuniones sectoriales y técnicas y cuestiones conexas

En noviembre de 2007 y marzo de 2008, la Comisión de Reuniones Sectoriales y Técnicas y Cuestiones Afines examinó propuestas adicionales para las actividades sectoriales que se celebrarán en 2008-2009 y determinó la finalidad, duración y composición de las actividades que tendrán lugar en 2008. En relación con las nuevas actividades, en noviembre de 2007, el Consejo de Administración aprobó las actividades propuestas relativas al grupo de sectores de manufacturas, infraestructura, construcción e industrias conexas; los servicios públicos y las empresas de servicios públicos, y la educación y la investigación <sup>72</sup>. En marzo de 2008, se decidió celebrar un taller tripartito regional sobre el mejoramiento de la seguridad y la salud en la minería en determinados países asiáticos, y se convino en organizar un taller para promover la ratificación del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), que tendrá lugar en octubre de 2009 <sup>73</sup>. En noviembre de 2007 y marzo de 2008, el Consejo de Administración aprobó también la finalidad, composición, duración y fechas de las reuniones sobre la agricultura, el petróleo y el gas, el sector marítimo y el foro de diálogo mundial sobre comercio <sup>74</sup>, así como la composición, la duración y las fechas del foro de diálogo mundial sobre el trabajo decente en los procesos de adquisiciones públicas locales para la provisión de infraestructura, tal como se había propuesto <sup>75</sup>.

En respuesta a la solicitud del Consejo de Administración para que el Director General, en consulta con los mandantes, proceda a examinar y, si es posible, llegar a un acuerdo sobre el orden del día y la fecha de la reunión con la Organización Marítima Internacional (OMI) y la Secretaría del Convenio de Basilea sobre el control de los movimientos transfronterizos de los desechos peligrosos y su eliminación, la Oficina presentó un informe a la Comisión en marzo de 2008. Sobre la base de la información facilitada <sup>76</sup>, el Consejo de Administración aprobó las fechas del tercer período de sesiones del Comité Mixto OIT/OMI/Convenio de Basilea sobre el desguace de buques, que tendrá lugar en Ginebra del 29 al 31 de octubre de 2008; aprobó la recomendación de que la delegación esté integrada por diez representantes de la OIT (cinco representantes de los empleadores y cinco de los trabajadores), sin costo alguno para la Oficina, cinco representantes del Convenio de Basilea y cinco representantes de la OMI, y pidió al Director General que comunicara su decisión al Secretario Ejecutivo de la Secretaría del Convenio de Basilea y al Secretario General de la OMI.

En sus reuniones de noviembre de 2007 y marzo de 2008, el Consejo de Administración también adoptó decisiones acerca del sentido que debe darse a las recomendaciones formuladas por las reuniones sectoriales y técnicas. La Comisión tomó nota de los informes del Simposio sobre el trabajo y los aspectos sociales de los sistemas de producción global: cuestiones para las empresas <sup>77</sup>, y del Coloquio internacional sobre el papel de los sindicatos en la educación obrera: la clave para la creación de capacidad en los sindicatos <sup>78</sup>. También tomó nota del informe de la Reunión tripartita de expertos sobre estadísticas del trabajo: Actualización de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) <sup>79</sup> y su resolución relativa a la actualización y aprobación de la CIUO. Autorizó al Director General a publicar la CIUO-08, y le pidió que considerara los deseos expresados por la Reunión en la elaboración de propuestas para la futura labor de la Oficina.

Con respecto a las reuniones sectoriales, el Consejo de Administración autorizó al Director General a que comunicara a las entidades pertinentes las notas sobre los trabajos de la Reunión tripartita sobre la fabricación de componentes electrónicos para las industrias de la tecnología de la información: el cambio de las necesidades con respecto a la mano de obra en una economía mundializada <sup>80</sup>; y de la Reunión tripartita sobre la incidencia de las cadenas mundiales de alimentación en el empleo <sup>81</sup>, así como que

---

publicara el informe final de la reunión de expertos para examinar instrumentos, conocimientos, actividades de promoción, cooperación técnica y colaboración internacional con el fin de elaborar un marco normativo para las sustancias peligrosas <sup>82</sup>. También pidió al Director General que, al elaborar las propuestas para el futuro trabajo de la Oficina, tenga en cuenta los deseos expresados por las reuniones en sus conclusiones y el conjunto de recomendaciones de la Reunión de expertos para examinar los instrumentos, los conocimientos, la promoción, la cooperación técnica y la colaboración internacional como herramientas con miras a elaborar un marco normativo para el uso de sustancias peligrosas, que contiene un plan de acción para la OIT.

## **Colaboración con la Organización Mundial de la Salud y la Organización Marítima Internacional**

Como en años anteriores, el Consejo de Administración discutió la colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas en cuestiones sectoriales. Tomó nota del informe <sup>83</sup> de la Reunión conjunta OIT/OMS sobre la revisión de la *Guía médica internacional de a bordo (IMGS)* y la publicación de esa *Guía* por parte de la OMS en calidad de publicación de la OMS/OMI/OIT y pidió a la Oficina que sostuviera discusiones con la OMS, en consulta con los correspondientes mandantes, y teniendo en cuenta las prácticas establecidas entre las dos organizaciones, con el fin de proponer un mecanismo apropiado para examinar cada cinco años esa *Guía* y proceder a su revisión, según corresponda, así como que se evaluarán las consecuencias financieras del apoyo a ese proceso.

## **17. Cooperación técnica**

En su reunión de noviembre de 2007, la Comisión de Cooperación Técnica examinó las siguientes cuestiones: 1) el programa de cooperación técnica de la OIT para 2006-2007; 2) la aplicación de los programas de trabajo decente por país (PTDP); 3) el informe de ejecución sobre la movilización de recursos para la cooperación técnica, y 4) las prioridades de cooperación técnica y los planes de acción relativos a la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

En su análisis de noviembre de 2007, del programa de cooperación técnica de la OIT para 2006-2007, el Consejo de Administración: alentó al Director General a que siga fortaleciendo la cooperación técnica en todas las regiones, con especial atención a África y los países menos adelantados, así como la movilización de recursos, y la entrega efectiva; confirmó que la OIT debería seguir contribuyendo a los esfuerzos del sistema de las Naciones Unidas destinados a maximizar la coordinación, coherencia y pertinencia de los programas operativos, y pidió al Director General una mayor integración del Centro Internacional de Formación de Turín en la ejecución del programa de cooperación técnica de la OIT <sup>84</sup>.

El Consejo de Administración pidió a la Oficina que tuviera en cuenta los comentarios y las observaciones formulados por la Comisión de Cooperación Técnica, en cuanto a la aplicación de los programas de trabajo decente por país y que en sus futuros períodos de sesiones, sobre una base periódica, presentara informes sobre la situación destacando la formulación, el contenido, la aplicación, los resultados y el impacto de los programas de trabajo decente por país en lo referente a la cooperación técnica <sup>85</sup>.

En cuanto al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, el Consejo de Administración

---

aprobó el plan de acción sobre el principio y el derecho de no discriminación y pidió que se le mantuviese informado, acerca de la ejecución de las actividades propuestas <sup>86</sup>.

En marzo de 2008, el Consejo de Administración refrendó la política sobre las asociaciones público-privadas. El Consejo de Administración pidió a la Oficina, previa consulta con los mandantes tripartitos, que estableciera y aplicara las directrices operacionales, sobre la base de los principios rectores, y que elaborara y difundiera materiales de promoción sobre asociaciones público-privadas. También pidió a la Oficina que informase periódicamente acerca de las asociaciones público-privadas <sup>87</sup>.

## **18. Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización**

### **El trabajo decente para un desarrollo sostenible: el desafío del cambio climático**

En noviembre de 2007, el Grupo de Trabajo celebró una discusión en el marco de un grupo especial sobre el trabajo decente para el desarrollo sostenible — el desafío del cambio climático. El grupo especial incluía al Sr. Steiner, Director Ejecutivo del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) y Secretario General Adjunto de las Naciones Unidas, el Sr. Jarraud, Secretario General de la Organización Meteorológica Mundial (OMM), el Sr. Supachai, Secretario General de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), el Sr. Farrow, Responsable de Medio Ambiente de la Confederación de la Industria Británica (CBI), y el Sr. Nieto, Secretario Confederal de Salud y Seguridad Laboral y Medio Ambiente de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de España y Presidente de Sustainlabour.

Los miembros del Consejo de Administración expresaron su profundo agradecimiento por las presentaciones que hicieron varios participantes y por el mensaje transmitido sobre la necesidad de que la OIT y sus mandantes tripartitos afrontaran los retos del cambio climático. A su juicio, era evidente que la OIT debía desempeñar un papel en la tarea de abordar los efectos del cambio climático sobre el empleo, sobre todo en los países en desarrollo <sup>88</sup>.

### **Informe del Foro de la OIT sobre el trabajo decente para una globalización justa**

En marzo de 2008, el Ministro de Trabajo y Solidaridad Social de Portugal, Sr. Vieira da Silva, recordó los principales resultados del Foro de la OIT, que se había celebrado en Lisboa del 31 de octubre al 2 de noviembre de 2007. Dijo que el Foro había sido todo un éxito y subrayó el apoyo que había dado al Programa de Trabajo Decente una amplia gama de actores que no formaban parte de las redes tripartitas, desde organizaciones internacionales y regionales hasta muchas organizaciones de la sociedad civil. Propuso celebrar otro foro de la OIT en el futuro para dar más ímpetu político al debate sobre el trabajo decente e impulsar una acción más contundente. En sus comentarios, la mayoría de los miembros del Consejo de Administración se refirió al «espíritu de Lisboa» — la atmósfera especial que había caracterizado el Foro — y esperaba que este espíritu se mantuviera, ya que la OIT estaba avanzando hacia el futuro. Las ideas generadas en el foro serían procesadas a través de los mecanismos institucionales tripartitos de la OIT, sobre todo en la preparación del marco de políticas y estrategias para 2010-2015.

---

## **Perspectivas y políticas actuales en materia de trabajo decente: el reto de la cooperación multilateral y la coherencia política en pro de una globalización justa**

El Sr. Robert Zoellick, Presidente del Banco Mundial, fue un orador invitado en la reunión de marzo de 2008. Subrayó su visión de una globalización incluyente y sostenible centrada en mejorar la situación de los pueblos en todo el mundo. Para ello se requerían empleos de calidad, mejores condiciones sociales y oportunidades para el desarrollo de las personas. Al Banco Mundial le complacía establecer una relación de trabajo más estrecha con la OIT en relación con este tema y subrayó varias áreas en las que ya se estaba llevando a cabo una colaboración. También reconoció que seguía habiendo algunas divergencias entre ambas Organizaciones y que estas cuestiones serían objeto de nuevas discusiones en el futuro.

Había un amplio consenso dentro del Consejo de Administración acerca de la utilidad de profundizar la colaboración entre la OIT y el Banco Mundial. Se alentaba esta «asociación a través del diálogo» y el Consejo de Administración pidió al Director General que prosiguiera sus discusiones con el Presidente Zoellick y que mantuviera informado al Grupo de trabajo en el momento oportuno.

## **19. Instituto Internacional de Estudios Laborales**

### **Informe de la 49.<sup>a</sup> reunión de la Junta Directiva**

En noviembre de 2007, el Consejo de Administración tomó nota del informe de la 49.<sup>a</sup> reunión de la Junta Directiva <sup>89</sup>, el cual contenía un resumen de las discusiones celebradas por la Junta Directiva sobre el Programa y Presupuesto para 2008-2009, el informe del Director y la aceptación de las contribuciones y donaciones en respaldo de las actividades del Instituto.

## **20. Reuniones regionales**

### **Arreglos para la Octava Reunión Regional Europea**

Dado que la Séptima Reunión Regional Europea se celebró en Budapest, Hungría, en febrero de 2005, se propuso organizar la Octava Reunión Regional a comienzos de 2009, exactamente cuatro años después de la anterior reunión regional. En vista de que el Gobierno de Portugal ha manifestado su interés en acoger la Octava Reunión Regional Europea en Lisboa, el Consejo de Administración decidió que la Octava Reunión Regional Europea tuviera lugar a comienzos de 2009 en Lisboa, Portugal, donde radica una oficina de la OIT <sup>90</sup>.



---

## **Informe y conclusiones de la Undécima Reunión Regional Africana (Addis Abeba, 24-27 de abril de 2007)**

En noviembre de 2007, el Consejo de Administración tuvo ante sí <sup>91</sup> el informe de esa reunión, que incluye cuatro apéndices, en que se recogen las conclusiones de la reunión, el resumen de una mesa redonda de alto nivel sobre «Alianzas para el trabajo decente en Africa» y el informe de la Comisión de Verificación de Poderes de la reunión, que se señaló a la atención del Consejo de Administración a petición expresa de la Comisión de Verificación de Poderes, de conformidad con el apartado 5 del artículo 9 del *Reglamento para las reuniones regionales*.

El informe contiene el Programa de Trabajo Decente en Africa (2007-2015) que fuera adoptado. Ese marco de planificación a mediano plazo se basa en el Plan de Acción aprobado por la Cumbre Extraordinaria de la Unión Africana sobre Empleo y Alivio de la Pobreza en Africa (Ouagadougou, Burkina Faso, septiembre de 2004) e incluye 17 objetivos con plazos fijos.

En el informe figura también una resolución adoptada por unanimidad sobre la representación de Africa en el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. A raíz de una petición formulada por el Consejo de Administración en junio de 2007, la Oficina ha preparado un amplio documento sobre la cuestión de los criterios geográficos y la representación de los países en el Consejo de Administración, que fue presentado por la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo <sup>92</sup> en la misma reunión del Consejo de Administración.

Refiriéndose a la resolución sobre la representación de Africa que figura en el documento, los representantes de los miembros africanos del Consejo de Administración pidieron que la cuestión de la composición del Consejo de Administración sea incluida en el orden del día de la reunión de marzo del 2008 del Consejo de Administración. En marzo de 2008, el Consejo de Administración examinó nuevamente la cuestión (véase más adelante).

## **21. Consejo de Administración**

### **Composición**

El Consejo de Administración examinó, en marzo de 2008, la resolución relativa a la composición del Consejo de Administración adoptada en la 11.<sup>a</sup> Reunión Regional Africana de la Organización Internacional del Trabajo (Addis Abeba, 24 a 27 de abril de 2007), y posteriormente solicitó al Director General que preparara una propuesta concreta sobre la composición del Consejo de Administración, que pudiera tratar con rapidez y eficacia tanto el número de puestos que no presuponían la celebración de elecciones como el número de puestos que no requerían unas elecciones previas, y su distribución geográfica, para su presentación, en la sesión de noviembre de 2008, al Consejo de Administración <sup>93</sup>.

\* \* \*

---

## Notas

<sup>1</sup> <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/index.htm>.

<sup>2</sup> Documento GB.300/3/1.

<sup>3</sup> Documento GB.300/3/2.

<sup>4</sup> Documento GB.300/2/1, párrafo 8.

<sup>5</sup> Documento GB.301/17/10 (Rev.).

<sup>6</sup> Documento GB.301/2.

<sup>7</sup> Documento GB.301/2, párrafo 9.

<sup>8</sup> Documento GB.300/11, párrafo 16.

<sup>9</sup> Documento GB.301/9, párrafo 7.

<sup>10</sup> Documentos GB.300/Inf.3 y GB.301/Inf.3.

<sup>11</sup> Documento GB.301/18/1.

<sup>12</sup> Documento GB.301/3.

<sup>13</sup> Documento GB.300/4.

<sup>14</sup> Documento GB.300/4/1.

<sup>15</sup> Documento GB.300/5.

<sup>16</sup> Documento GB.300/7.

<sup>17</sup> Documento GB.301/4.

<sup>18</sup> Documento GB.300/8.

<sup>19</sup> Documento GB.300/8 (Add.).

<sup>20</sup> Documento GB.301/6/1.

<sup>21</sup> Documento GB.301/6/2.

<sup>22</sup> Documento GB.300/9/1.

<sup>23</sup> Documento GB.300/9.

<sup>24</sup> Documento GB.301/17/4.

<sup>25</sup> Documentos GB.300/21/2 y GB.300/21/3.

<sup>26</sup> Documento GB.300/20/6.

<sup>27</sup> Documentos GB.300/10 y GB. 301/8.

<sup>28</sup> Documento GB.301/10/1 (Rev.), párrafo 42.

- 
- <sup>29</sup> Documento GB.301/PFA/1/3 (Add.).
- <sup>30</sup> Documento GB.300/12/1 (Rev.), párrafo 229.
- <sup>31</sup> Documento GB.300/12/1, párrafo 240.
- <sup>32</sup> Documento GB.300/12/1, párrafo 256.
- <sup>33</sup> Documento GB.301/10/1 (Rev.), párrafo 213.
- <sup>34</sup> Documento GB.300/12/1 (Rev.), párrafo 67, *b*).
- <sup>35</sup> Documento GB.301/10/1 (Rev.), párrafo 276.
- <sup>36</sup> Documento GB.300/12/1 (Rev.), párrafo 174.
- <sup>37</sup> Documento GB.301/10/1 (Rev.), párrafo 252.
- <sup>38</sup> Documento GB.300/12/1 (Rev.), párrafo 126.
- <sup>39</sup> Documento GB.301/10/1 (Rev.), párrafo 190.
- <sup>40</sup> Documentos GB.300/12/2 (Rev.), y GB.301/10/2.
- <sup>41</sup> Documento GB.300/PFA/6/3.
- <sup>42</sup> Documento GB.300/12/1 (Rev.), párrafo 82.
- <sup>43</sup> Documento GB.301/10/1 (Rev.), párrafo 267.
- <sup>44</sup> Documento GB.300/13 (Rev.), párrafo 12.
- <sup>45</sup> Documento GB.301/11 (Rev.), párrafo 33.
- <sup>46</sup> Documento GB.300/13 (Rev.), párrafo 28.
- <sup>47</sup> Documento GB.301/11 (Rev.), párrafo 13.
- <sup>48</sup> Documento GB.301/11 (Rev.), párrafo 41.
- <sup>49</sup> Documento GB.300/13 (Rev.), párrafo 95.
- <sup>50</sup> Documento GB.301/11 (Rev.), párrafo 84.
- <sup>51</sup> Documento GB.300/13 (Rev.), párrafo 140.
- <sup>52</sup> Documento GB.300/13 (Rev.), párrafos 108 y 109.
- <sup>53</sup> Documento GB.301/11, párrafo 99 y anexo V.
- <sup>54</sup> Documento GB.300/13 (Rev.), párrafo 115 y anexo III.
- <sup>55</sup> Documento GB.301/11, párrafo 106 y anexo VI.
- <sup>56</sup> Documento GB.300/20/2.
- <sup>57</sup> Documento GB.300/20/4.

- 
- <sup>58</sup> Documento GB.301/17/2.
- <sup>59</sup> Documentos GB.300/20/5 y GB.301/17/6.
- <sup>60</sup> Conferencia Internacional del Trabajo, 97.<sup>a</sup> reunión, 2008, Informe III, Parte I, vols. A y B
- <sup>61</sup> Documento GB.301/17/3.
- <sup>62</sup> Documento GB.301/17/7.
- <sup>63</sup> Documento GB.301/17/8.
- <sup>64</sup> Anexado al documento GB.301/17/9.
- <sup>65</sup> Como se reproduce en el anexo al documento GB.301/7.
- <sup>66</sup> Documento GB.300/14.
- <sup>67</sup> Documento GB.301/12.
- <sup>68</sup> Documento GB.300/15 (Rev.).
- <sup>69</sup> Documento GB.301/ESP/3.
- <sup>70</sup> Documento GB.301/13 (Rev.), párrafo 59.
- <sup>71</sup> Documento GB.301/13 (Rev.), párrafo 82.
- <sup>72</sup> Figura en la Parte B del documento GB.300/STM/1.
- <sup>73</sup> Ambas propuestas aparecen en el documento GB.301/STM/1.
- <sup>74</sup> Propuesto en la Parte A del documento GB.300/STM/1.
- <sup>75</sup> Propuesto en el documento GB.301/STM/1.
- <sup>76</sup> Documento GB.300/STM/5/2 y documento GB.301/STM/6.
- <sup>77</sup> Documento GB.301/STM/7.
- <sup>78</sup> Documento GB.301/STM/8/1.
- <sup>79</sup> Documentos GB.301/STM/3/2 y MEPFHS/2007/11.
- <sup>80</sup> Documentos GB.300/STM/2/1 y TMITI/2007/10.
- <sup>81</sup> Documentos GB.301/STM/3/1 y TMFCE/2007/11.
- <sup>82</sup> Documentos GB.301/STM/3/3 y MEPFHS/2007/11.
- <sup>83</sup> Documento GB.300/STM/6/1.
- <sup>84</sup> Documento GB.300/17, párrafo 35.
- <sup>85</sup> *Ibid.*, párrafo 60.
- <sup>86</sup> *Ibid.*, párrafo 81.

---

<sup>87</sup> Documento GB.301/15, párrafo 28.

<sup>88</sup> Documento GB.300/18 (Rev.).

<sup>89</sup> Documento GB.300/19 (Rev.).

<sup>90</sup> Documento GB.300/20/1.

<sup>91</sup> Documento GB.300/6.

<sup>92</sup> Documento GB.300/LILS/4.

<sup>93</sup> Documento GB.301/5.

---

## INDICE

Página

*Informe correspondiente al año 2007-2008 presentado por el Presidente  
del Consejo de Administración a la Conferencia*

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                    |    |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. | Conferencia Internacional del Trabajo.....                                                                                                                                                                                                                         | 1  |
|    | Cuestiones dimanantes de las labores de la 96. <sup>a</sup> reunión (2007).....                                                                                                                                                                                    | 1  |
|    | Seguimiento de la adopción del Convenio sobre el trabajo en la pesca,<br>2007 (núm. 188) y de la Recomendación sobre el trabajo en la pesca,<br>2007 (núm. 199) y resoluciones conexas de la Conferencia.....                                                      | 1  |
|    | Seguimiento de la adopción de las conclusiones relativas a la promoción<br>de empresas sostenibles.....                                                                                                                                                            | 2  |
|    | Orden del día de la 97. <sup>a</sup> reunión (2008) .....                                                                                                                                                                                                          | 2  |
|    | Orden del día de la 99. <sup>a</sup> reunión (2010) .....                                                                                                                                                                                                          | 2  |
|    | Grupo de Trabajo sobre la Conferencia Internacional del Trabajo.....                                                                                                                                                                                               | 3  |
|    | Solicitudes de organizaciones internacionales no gubernamentales y de la<br>República de Maldivas para hacerse representar en la 97. <sup>a</sup> reunión de la<br>Conferencia Internacional del Trabajo.....                                                      | 3  |
| 2. | Examen de las memorias anuales con arreglo al seguimiento de la Declaración<br>de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.....                                                                                                     | 3  |
|    | Introducción de los Expertos Consejeros en la Declaración de la OIT<br>a la compilación de memorias anuales.....                                                                                                                                                   | 3  |
| 3. | Las Naciones Unidas y la reforma .....                                                                                                                                                                                                                             | 4  |
|    | Acontecimientos en el sistema multilateral: el informe del Banco Mundial<br><i>Doing Business</i> .....                                                                                                                                                            | 4  |
| 4. | Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género .....                                                                                                                                                                                                            | 5  |
| 5. | Programa reforzado de cooperación técnica para los territorios árabes ocupados.....                                                                                                                                                                                | 5  |
| 6. | Ejecución del Plan de acción de la OIT para los trabajadores migrantes .....                                                                                                                                                                                       | 6  |
| 7. | Quejas presentadas en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT .....                                                                                                                                                                                    | 6  |
|    | Observancia por el Gobierno de Myanmar del Convenio sobre el trabajo<br>forzoso, 1930 (núm. 29).....                                                                                                                                                               | 6  |
|    | Observancia por el Gobierno de la República de Belarús del Convenio<br>sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948<br>(núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación<br>colectiva, 1949 (núm. 98) ..... | 9  |
| 8. | Reclamaciones presentadas con arreglo al artículo 24 de la Constitución<br>de la OIT .....                                                                                                                                                                         | 10 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Reclamación en la que se alega el incumplimiento por Japón del Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Atención Social y Cuidado de Niños.....                                                                                                                                                                                                                                                     | 10 |
| Reclamación presentada por la Federación de Sindicatos del Transporte Marítimo (FPRMT) en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT en la que se alega el incumplimiento por la Federación de Rusia del Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 (núm. 179) .....                                                                                                                                                                                                                                                              | 10 |
| Informe del Comité encargado de examinar la reclamación por la que se alega el incumplimiento por Francia de los Convenios sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la <i>Confédération générale du travail – Force ouvrière</i> ..... | 10 |
| 9. Libertad de asociación y libertad sindical.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 11 |
| 10. Cuestiones de programa, presupuesto y administración .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 11 |
| Programa y Presupuesto para 2006-2007 .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 11 |
| Aplicación del programa en 2006-2007.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 11 |
| Evaluaciones .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 12 |
| Auditorías .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 12 |
| Comité Consultivo de Supervisión Independiente.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 12 |
| Reserva para reuniones técnicas para 2007-2008 .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 12 |
| Gestión basada en los resultados.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 13 |
| Examen de la estructura de las oficinas exteriores de la OIT .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 13 |
| Gestión de los recursos humanos .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 13 |
| Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 13 |
| Locales de las oficinas de la OIT .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 13 |
| Tecnología de la información .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 14 |
| 11. Cuestiones jurídicas y normas internacionales del trabajo .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 14 |
| Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo y Reglamento para las reuniones regionales .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 14 |
| Campaña de ratificación del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la OIT, de 1997 .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 15 |
| Situación relativa a los privilegios e inmunidades de la Organización Internacional del Trabajo en los Estados Miembros.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 15 |
| Acuerdo entre la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial del Turismo .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 15 |
| Mejoras de las actividades normativas de la OIT: vías posibles y plan de acción provisional para potenciar el impacto del sistema normativo.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 15 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Proyecto sobre la dinámica económica de las normas internacionales del trabajo .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 16 |
| Solicitudes de memorias sobre la aplicación del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185), en virtud del artículo 22 de la Constitución .....                                                                                                                                                                                                                                                   | 16 |
| Formulario de memoria sobre la aplicación de convenios no ratificados y de recomendaciones (artículo 19 de la Constitución): Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 159), Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) y Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163)..... | 17 |
| Formulario de memoria sobre la aplicación de convenios ratificados (artículo 22 de la Constitución): Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), y Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188).....                                                                                                                                                                                | 17 |
| 12. Informes complementarios del Director General.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 17 |
| Nuevas informaciones con respecto a la redacción de un proyecto de instrumento internacional sobre desguace de buques/reciclaje de buques.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 17 |
| Implementación del Acuerdo Tripartito por el Derecho de Asociación y la Democracia en Colombia.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 17 |
| La medición del trabajo decente .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 18 |
| Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Ginebra, 22 de noviembre – 7 de diciembre de 2007).....                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 18 |
| Actividades del Centro Internacional de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en 2006-2007 .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 18 |
| Posible colaboración entre la OIT y la Organización Internacional de Normalización en la esfera de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo .....                                                                                                                                                                                                                                                                       | 18 |
| La OIT cumple 90 años: cuenta atrás para la conmemoración de un siglo de progreso social .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 19 |
| Resolución relativa a la tercera Conferencia de las Naciones Unidas sobre los Países Menos Adelantados.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 19 |
| 13. Informe de la Mesa del Consejo de Administración.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 19 |
| Nombramiento del Director General.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 19 |
| 14. Empresas multinacionales.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 19 |
| 15. Empleo y política social.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 20 |
| 16. Reuniones sectoriales y técnicas y cuestiones conexas.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 21 |
| Colaboración con la Organización Mundial de la Salud y la Organización Marítima Internacional.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 22 |
| 17. Cooperación técnica.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 22 |
| 18. Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 23 |
| El trabajo decente para un desarrollo sostenible: el desafío del cambio climático .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 23 |



---

|                                                                                                                                                                          | <i>Página</i> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Informe del Foro de la OIT sobre el trabajo decente para una globalización justa .....                                                                                   | 23            |
| Perspectivas y políticas actuales en materia de trabajo decente: el reto de la cooperación multilateral y la coherencia política en pro de una globalización justa ..... | 24            |
| 19. Instituto Internacional de Estudios Laborales .....                                                                                                                  | 24            |
| Informe de la 49. <sup>a</sup> reunión de la Junta Directiva .....                                                                                                       | 24            |
| 20. Reuniones regionales .....                                                                                                                                           | 24            |
| Arreglos para la Octava Reunión Regional Europea .....                                                                                                                   | 24            |
| Informe y conclusiones de la Undécima Reunión Regional Africana (Addis Abeba, 24-27 de abril de 2007) .....                                                              | 25            |
| 21. Consejo de Administración .....                                                                                                                                      | 25            |
| Composición .....                                                                                                                                                        | 25            |





## **Cuestiones relativas al Reglamento**

### **Enmiendas al Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo**

#### **I. *Disposiciones provisionales en materia de verificación de poderes***

#### **II. Designación de los miembros de la Comisión de Verificación de Poderes**

1. Tras las discusiones que tuvieron lugar en noviembre de 2007 (300.<sup>a</sup> reunión) y marzo de 2008 (301.<sup>a</sup> reunión), el Consejo de Administración decidió recomendar varias enmiendas al Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo. Esas recomendaciones se han agrupado en cuatro secciones; dos de ellas se recogen en el presente documento y las otras dos se presentan en un suplemento del mismo.

#### **I. *Disposiciones provisionales en materia de verificación de poderes***

2. En su 300.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2007), el Consejo de Administración recomendó que en su 97.<sup>a</sup> reunión (2008) la Conferencia aprobara enmiendas al Reglamento de la Conferencia mediante la inclusión del texto presentado en el anexo I al presente documento, de suerte que formara parte integrante del Reglamento de la Conferencia, teniendo presente la posibilidad de que sus disposiciones debieran numerarse nuevamente <sup>1</sup>.

### **Historial del procedimiento**

3. Esta es la tercera vez en casi 90 años de historia de la Organización Internacional del Trabajo que se proponen cambios importantes al procedimiento relativo a la verificación de poderes. Desde la creación de la Comisión de Verificación de Poderes en la primera reunión de la Conferencia celebrada en 1919, a fin de que desempeñara las funciones de la

<sup>1</sup> Véanse documentos GB.300/LILS/1 y GB.300/13 (Rev.).

---

Conferencia enunciadas en el párrafo 9 del artículo 3 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, se adoptaron modificaciones al mandato de dicha Comisión en 1932 y 1997. En 1932, la Conferencia impuso algunas condiciones de admisibilidad para la presentación de protestas que en la actualidad están recogidas en el párrafo 4 del artículo 26 del Reglamento de la Conferencia. En 1997, se amplió el mandato de la Comisión de Verificación de Poderes a fin de incluir el examen de las quejas presentadas por falta de pago de los gastos de viaje y estancia.

4. Las enmiendas que se proponen ahora están reflejadas en las *Disposiciones provisionales del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo en materia de verificación de poderes* («*Disposiciones provisionales*»). Esas disposiciones fueron adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 92.<sup>a</sup> reunión (2004) <sup>2</sup>. Entraron en vigor en la 93.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2005) e inicialmente se previó que permaneciesen vigentes hasta el final de la 96.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2007), si bien su validez se prorrogó hasta el final de la 97.<sup>a</sup> reunión (2008) <sup>3</sup>. Al término de la presente reunión de la Conferencia, las disposiciones perderán automáticamente vigencia a menos que la Conferencia decida adoptarlas, esta vez de manera permanente.
5. El debate relativo al funcionamiento de la Comisión de Verificación de Poderes fue iniciado por dicha Comisión en la 90.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2002). Tal como lo recomendara la Comisión, la Conferencia había pedido al Consejo de Administración que examinara con carácter urgente la cuestión de la eficacia del mecanismo en virtud del cual se exigía a la Comisión que ejerciese su mandato.
6. La Conferencia adoptó las *Disposiciones provisionales* tras varias discusiones durante las cuales la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (Comisión LILS) del Consejo de Administración examinó una serie de propuestas encaminadas a mejorar el funcionamiento de la Comisión de Verificación de Poderes y a incrementar su eficacia. Esas discusiones se recogieron en los documentos de la 286.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2003), la 288.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2003) y la 289.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2004) del Consejo de Administración <sup>4</sup>.
7. Las propuestas iniciales en las que se esbozaron posibles soluciones, que incluían enmiendas a la Constitución de la OIT, el fortalecimiento de las funciones de control y supervisión de la Comisión de Verificación de Poderes y el ajuste de los medios de actuación existentes, evolucionaron a lo largo de las discusiones de la Comisión LILS y del Consejo de Administración hasta concretarse en las *Disposiciones provisionales*.
8. La Conferencia aceptó en su 92.<sup>a</sup> reunión (2004) <sup>5</sup> la propuesta del Consejo de Administración de que la reforma reflejada en las *Disposiciones provisionales* debía

<sup>2</sup> Véanse *Actas Provisionales* núms. 2, 16 y 23, Conferencia Internacional del Trabajo, 92.<sup>a</sup> reunión, 2004.

<sup>3</sup> Resolución sobre la prórroga de la validez de las *Disposiciones provisionales* en materia de verificación de poderes, *Actas Provisionales* núms. 2-1 y 10, Conferencia Internacional del Trabajo, 96.<sup>a</sup> reunión, 2007. La Conferencia siguió la propuesta formulada por el Consejo de Administración. Véanse documentos GB.298/LILS/2 y GB.298/9 (Rev.).

<sup>4</sup> Documentos GB.286/LILS/3 y GB.286/13/1; GB.288/LILS/4 y GB.288/10/1; GB.289/LILS/1/1 y GB.289/11.

<sup>5</sup> *Actas Provisionales* núm. 2, párrafo 14, y *Actas Provisionales* núm. 23, págs. 23/23 y 23/24, Conferencia Internacional del Trabajo, 92.<sup>a</sup> reunión, 2004.

---

aplicarse a título provisional durante un período «de prueba» de tres años (posteriormente prorrogado por un año). A fin de destacar el carácter temporal de esas disposiciones, también se decidió publicarlas por separado, en vez de integrarlas en la versión existente del Reglamento de la Conferencia.

9. Las actas de los debates de la 92.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2004) también reflejan una conclusión según la cual, una vez concluida la 96.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2007), el Consejo de Administración necesitaría evaluar el sistema instaurado mediante las *Disposiciones provisionales*, con miras a rendir cuentas al respecto a la Conferencia en su reunión de junio de 2008 <sup>6</sup>. El Consejo de Administración llevó a cabo esta tarea en su 300.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2007) y presentó sus recomendaciones a la Conferencia tal como se refleja en el presente documento.

### **Tenor de las *Disposiciones provisionales* y aplicación de las mismas por la Comisión de Verificación de Poderes**

10. Mediante las *Disposiciones provisionales* se añadieron varios elementos a la competencia de la Comisión de Verificación de Poderes.
11. Mediante el primer elemento nuevo se introdujo la posibilidad de que la Comisión de Verificación de Poderes examinara protestas relativas a la ausencia de poderes emitidos por un gobierno a favor de un delegado de los empleadores o de los trabajadores (párrafo 2, *a*) del artículo 5 de las *Disposiciones provisionales*). Este nuevo mandato permite a la Conferencia complementar de manera eficaz la encuesta que se solicitara al Director General que llevase a cabo de conformidad con la resolución sobre el fortalecimiento del tripartismo en el conjunto de las actividades de la Organización, que la Conferencia adoptó en su 56.<sup>a</sup> reunión (1971). La Comisión de Verificación de Poderes adquirió así competencia para examinar las protestas en las que se alegase que un Miembro no había cumplido la obligación dimanante del párrafo 1 del artículo 3 de la Constitución de la OIT de designar una delegación tripartita completa para cada reunión de la Conferencia.
12. La Comisión de Verificación de Poderes puso en práctica este elemento de su nuevo mandato en varias ocasiones. De hecho, en 2005 trató dos protestas relativas a la ausencia de poderes emitidos a favor de delegados no gubernamentales de Belice y de Gambia <sup>7</sup>. En 2007, se presentaron protestas similares en relación con Gambia, Haití, Saint Kitts y Nevis y San Vicente y las Granadinas <sup>8</sup>. Al examinar dichas protestas la Comisión de Verificación de Poderes aprovechó la oportunidad para recalcar algunos principios generales, como por ejemplo que la Conferencia no podría funcionar adecuadamente ni alcanzar sus objetivos sin la participación de delegaciones tripartitas completas.
13. El segundo elemento del nuevo mandato se refiere a la posibilidad de proponer a la Conferencia medidas de seguimiento con respecto a las situaciones particularmente complejas. Esto es aplicable tanto a las protestas como a las quejas (párrafo 7 del

<sup>6</sup> *Actas Provisionales* núm. 2, párrafo 14, y *Actas Provisionales* núm. 23, págs. 23/23 y 23/24, Conferencia Internacional del Trabajo, 92.<sup>a</sup> reunión, 2004.

<sup>7</sup> *Actas Provisionales* núms. 4C y 4D, Conferencia Internacional del Trabajo, 93.<sup>a</sup> reunión, 2005.

<sup>8</sup> *Actas Provisionales* núm. 4C, Conferencia Internacional del Trabajo, 96.<sup>a</sup> reunión, 2007.

---

artículo 26bis y párrafo 4 del artículo 26ter de las *Disposiciones provisionales*). La Comisión de Verificación de Poderes ejerció este nuevo mandato en varias ocasiones:

- En 2005, al recibir varias protestas relativas a la designación de los representantes de los empleadores y de los trabajadores de Burundi, la Comisión decidió recomendar a la Conferencia que pidiese al Gobierno de ese país que en la siguiente reunión de la Conferencia presentase, junto con los poderes de su delegación, un informe detallado sobre el procedimiento utilizado para designar al delegado de los empleadores y al delegado de los trabajadores y a sus consejeros técnicos <sup>9</sup>. En dicho informe debían indicarse concretamente las organizaciones consultadas a esos efectos, además de la fecha y el lugar de esas consultas y el nombre de las personas designadas por las organizaciones durante dichas consultas. Con ocasión del primer ejercicio de su mandato, la Comisión gozó de una cooperación total por parte del Gobierno de Burundi <sup>10</sup>.
- En 2006, la Comisión de Verificación de Poderes propuso una medida similar de seguimiento respecto de la situación de Djibouti. El Gobierno de ese país facilitó algunos documentos sobre la designación de los delegados no gubernamentales una vez que la Comisión le hubo recordado esta obligación, pero la Comisión estimó que el grado de información facilitado no correspondía a la solicitud cursada por la Conferencia. Por lo tanto, la Comisión formuló una recomendación, que la Conferencia aceptó, en el sentido de que se reiterase esa misma solicitud de medidas de seguimiento para la reunión de la Conferencia de 2008 <sup>11</sup>.
- En 2007, la Comisión examinó una protesta relativa a la designación del delegado de los trabajadores de Myanmar. La Comisión propuso, entre otras cosas, una medida de seguimiento consistente en el envío por el Gobierno de ese país, para la 97.ª reunión de la Conferencia (2008), de un informe detallado junto con los poderes de su delegación a dicha reunión. En el informe debían indicarse el procedimiento utilizado para designar al delegado de los trabajadores y a sus consejeros técnicos, así como a las organizaciones consultadas al respecto, los criterios según los cuales se determinaba el porcentaje de la fuerza de trabajo en relación con la representatividad de las organizaciones consultadas, así como la fecha y el lugar de las consultas así evacuadas, el nombre de las personas designadas durante esas consultas y los cargos ocupados en dichas organizaciones. La aplicación de esa medida debía permitir que se sometiese automáticamente la cuestión a la Comisión de Verificación de Poderes y que ésta pudiese actuar de manera más eficaz durante la reunión de la Conferencia.

14. El tercer elemento del nuevo mandato de la Comisión de Verificación de Poderes consiste en la posibilidad de remitir al Comité de Libertad Sindical (CLS) del Consejo de Administración la cuestión planteada en una protesta relativa a la composición de una delegación (párrafo 6 del artículo 26bis de las *Disposiciones provisionales*). Este elemento no ha sido utilizado todavía por dicha Comisión entre otros motivos porque muchas cuestiones planteadas en las protestas se derivan de situaciones ya señaladas a la atención del CLS. Con todo, la Comisión de Verificación de Poderes estableció en varias ocasiones

<sup>9</sup> *Actas Provisionales* núm. 4D, Conferencia Internacional del Trabajo, 93.ª reunión, 2005, párrafos 8 y 12.

<sup>10</sup> *Actas Provisionales* núm. 5C, Conferencia Internacional del Trabajo, 95.ª reunión, 2006, párrafos 7-10.

<sup>11</sup> *Actas Provisionales* núm. 4C, Conferencia Internacional del Trabajo, 96.ª reunión, 2007, párrafos 6-8.

---

un vínculo claro entre la libertad sindical y la manera de designar a los delegados y a los consejeros técnicos <sup>12</sup>, y se ha referido en su propio informe a las conclusiones del CLS <sup>13</sup>. En vista de la existencia de este vínculo, la Comisión de Verificación de Poderes bien podría recurrir a la posibilidad de remitir cuestiones al CLS en el futuro.

15. La Comisión de Verificación de Poderes, recordando que ella misma había tomado la iniciativa de su nuevo mandato, ya procedió a una evaluación de las *Disposiciones provisionales*, y concluyó que su nuevo mandato constituía una herramienta sumamente útil para tratar las cuestiones relativas a los poderes de los delegados y consideró que su existencia estaba ya plenamente justificada. En consecuencia, la Comisión pidió al Consejo de Administración y a la Conferencia que introdujera con carácter definitivo las *Disposiciones provisionales* como enmiendas al Reglamento de la Conferencia <sup>14</sup>.

## Modificaciones en la redacción

16. Además de las disposiciones de fondo, el Consejo de Administración examinó algunos cambios en la redacción. Dado que el texto original de las *Disposiciones provisionales* se había redactado en francés, se sugirieron algunas modificaciones en las versiones española e inglesa, a fin de que las tres versiones coincidan exactamente. Dichas modificaciones se señalan en el anexo a las versiones española e inglesa del presente documento.
17. Las modificaciones sugeridas para que las cuestiones de género se tengan en cuenta en mayor medida en el Reglamento de la Conferencia, guardan relación también con el párrafo 2 del artículo 26 del Reglamento de la Conferencia <sup>15</sup>.

## Posibilidad de numerar nuevamente las disposiciones

18. Al recomendar la incorporación de las *Disposiciones provisionales* en el Reglamento de la Conferencia, el Consejo de Administración invitó a la Conferencia a que tuviera en cuenta la posible necesidad de numerar nuevamente las disposiciones. Si bien esto sería viable, tal vez no sea necesario en esta etapa de la revisión del Reglamento de la Conferencia. Puede ser más simple, de hecho, mantener las disposiciones relativas a la verificación de poderes agrupadas en el artículo 26 del Reglamento de la Conferencia.

<sup>12</sup> Por ejemplo, *Actas Provisionales* núm. 5C, Conferencia Internacional del Trabajo, 95.<sup>a</sup> reunión, 2006, párrafo 19; *Actas Provisionales* núm. 4C, Conferencia Internacional del Trabajo, 96.<sup>a</sup> reunión, 2007, párrafos 8, 33, 34, 47 y 48.

<sup>13</sup> Por ejemplo, *Actas Provisionales* núm. 5C, Conferencia Internacional del Trabajo, 95.<sup>a</sup> reunión, 2006, párrafo 20; *Actas Provisionales* núm. 4C, Conferencia Internacional del Trabajo, 96.<sup>a</sup> reunión, 2007, párrafo 62.

<sup>14</sup> *Actas Provisionales* núm. 4C, Conferencia Internacional del Trabajo, 96.<sup>a</sup> reunión, 2007, párrafo 129.

<sup>15</sup> *Actas Provisionales* núm. 2-1A Supl., Conferencia Internacional del Trabajo, 97.<sup>a</sup> reunión, 2008.

---

## Medidas prácticas vinculadas a las *Disposiciones provisionales*

19. Cabe recordar que el Consejo de Administración decidió vincular la aplicación de las *Disposiciones provisionales* a una serie de medidas prácticas que no requerían modificar el Reglamento de la Conferencia. Esas medidas incluían la publicación temprana de una lista de delegaciones así como la creación de una base de datos con los informes de la Comisión de Verificación de Poderes de las reuniones más recientes de la Conferencia.
20. Por razones prácticas, en los últimos tres años, la Oficina facilitó por medios electrónicos varias listas preliminares de las delegaciones antes de publicar la versión impresa de la *Lista provisional de delegaciones* el día de la apertura de la reunión de la Conferencia. En la primera de esas listas preliminares se consigna el nombre de todos los miembros acreditados de las delegaciones de los Estados que depositaron sus poderes en la Oficina al menos 15 días antes de la fecha de apertura de la reunión de la Conferencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo. La segunda lista preliminar se facilita un día antes del inicio del procedimiento de inscripción de los participantes. El hecho de que estas listas estén disponibles permite a todas las personas interesadas examinar los poderes de los Estados Miembros y, en algunos casos, actuar en consecuencia al preparar sus protestas; también facilita la solicitud de visados para entrar en Suiza y la comprobación por los propios Miembros de la exactitud de los datos consignados en los poderes que presentaron.
21. La base de datos relativa a la verificación de poderes está disponible por vía electrónica mediante la página web de la Oficina del Consejero Jurídico (JUR) <sup>16</sup>. Esa base de datos se refiere a la verificación de los poderes correspondientes tanto a la Conferencia Internacional del Trabajo como a las reuniones regionales de la OIT. En la actualidad se recogen en ella 31 reuniones de la Conferencia (es decir, 26 años) <sup>17</sup> y ocho reuniones regionales. Casi todas las entradas están referenciadas y la base de datos permite así efectuar búsquedas de textos íntegros y también por palabras clave, reuniones o Estados Miembros. En la base de datos se recogen asimismo las normas aplicables a la verificación de poderes y la composición de la Comisión de Verificación de Poderes desde la 68.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (1982). Esta base de datos se actualiza sistemáticamente al término de cada reunión de la Conferencia. Se necesitan recursos adicionales para completar la base de datos de manera de poder incluir en ella todas las reuniones anteriores de la Conferencia. La Comisión de Verificación de Poderes, por conducto de su Presidente, ha destacado en varias ocasiones la utilidad de esa base de datos y ha invitado a todas las partes interesadas a consultarlas <sup>18</sup>.

\* \* \*

22. *Habida cuenta de la recomendación del Consejo de Administración antes mencionada, la Comisión del Reglamento tal vez estime oportuno recomendar a la Conferencia que sustituya el texto de los artículos 5 y 26 del Reglamento de la Conferencia por el texto contenido en el anexo I del presente documento.*

<sup>16</sup> Véase [http://www.ilo.org/dyn/creds/credsbrowse.home?p\\_lang=es&p\\_session\\_type\\_id=1](http://www.ilo.org/dyn/creds/credsbrowse.home?p_lang=es&p_session_type_id=1).

<sup>17</sup> La discrepancia entre el número de reuniones y de años se debe a que en algunos años se celebró más de una reunión de la Conferencia, por ejemplo en los años en que además de la reunión de la Conferencia General se celebró una reunión marítima de la Conferencia.

<sup>18</sup> Véase *Actas Provisionales* núm. 25, Conferencia Internacional del Trabajo, 96.<sup>a</sup> reunión, 2007.



---

## II. Designación de los miembros de la Comisión de Verificación de Poderes

23. En su 301.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2008) el Consejo de Administración recomendó que la Conferencia, en su 97.<sup>a</sup> reunión (2008), aprobara las enmiendas al Reglamento de la Conferencia fruto de la labor del Grupo de Trabajo del Consejo de Administración sobre la Conferencia Internacional del Trabajo <sup>19</sup>.
24. En su 300.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2007) el Consejo de Administración aprobó las propuestas formuladas por el Grupo de Trabajo sobre la Conferencia Internacional del Trabajo <sup>20</sup> destinadas a simplificar y acelerar el proceso de designación de los miembros de la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia. El objetivo de la enmienda propuesta consiste en permitir que la Conferencia constituya la Comisión de Verificación de Poderes inmediatamente después de la apertura de la reunión de la Conferencia. Una vez constituida, la Comisión de Verificación de Poderes podrá definir el quórum de la Conferencia de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 3 del artículo 17 de la Constitución y en el artículo 20 del Reglamento de la Conferencia.
25. La redacción actual del párrafo 1 del artículo 5 del Reglamento de la Conferencia prevé que «la Conferencia constituirá, a propuesta de la Comisión de Propositiones una Comisión de Verificación de Poderes...». Dado que la nueva propuesta del Consejo de Administración prevé que la Comisión de Verificación de Poderes se constituya antes que la Comisión de Propositiones, es necesario suprimir las palabras «a propuesta de la Comisión de Propositiones».
26. Por consiguiente, el Consejo de Administración decidió en su 301.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2008) invitar a la Conferencia a que adopte la siguiente enmienda al párrafo 1 del artículo 5 del Reglamento de la Conferencia:

La Conferencia constituirá, ~~a propuesta de la Comisión de Propositiones~~, una Comisión de Verificación de Poderes compuesta de un delegado gubernamental, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores.

\* \* \*

27. *Habida cuenta de la recomendación del Consejo de Administración antes mencionada, la Comisión del Reglamento tal vez estime oportuno recomendar a la Conferencia que apruebe la enmienda propuesta al párrafo 1 del artículo 5 del Reglamento de la Conferencia.*

Ginebra, 28 de mayo de 2008.

<sup>19</sup> Documentos GB.301/LILS/3 (Rev.) y GB.301/11.

<sup>20</sup> Documento GB.300/11.

---

## Anexo I

### Enmiendas propuestas al Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo que reflejan las *Disposiciones provisionales en materia de verificación de poderes*

#### ARTÍCULO 5

##### *Comisión de Verificación de Poderes*

1. La Conferencia constituirá [, a propuesta de la Comisión de Proposiciones,]<sup>1</sup> una Comisión de Verificación de Poderes, compuesta de un delegado gubernamental, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores.
2. La Comisión de Verificación de Poderes examinará, de acuerdo con las disposiciones de la sección B de la parte II:
  - a) los poderes, así como toda protesta relativa a los poderes de los delegados y de sus consejeros técnicos, o a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los empleadores o de los trabajadores;
  - b) toda queja por incumplimiento del apartado a) del párrafo 2 del artículo 13 de la Constitución;
  - c) el seguimiento de toda situación relativa al cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3 o en el apartado a) del párrafo 2 del artículo 13 de la Constitución respecto a la cual la Conferencia haya solicitado un informe.

...

#### PARTE II

##### *Reglamento sobre cuestiones especiales*

#### SECCIÓN B

##### *Verificación de poderes*

#### ARTÍCULO 26

##### *Examen de los poderes*

1. Los poderes de los delegados y consejeros técnicos y de cualquier otra persona acreditada en la delegación de un Estado Miembro se depositarán en la Oficina Internacional del Trabajo 15 días, por lo menos, antes de la fecha fijada para la apertura de la reunión de la Conferencia.

<sup>1</sup> Véase en la sección II del presente documento una explicación de la propuesta de suprimir el texto entre paréntesis.

- 
2. El Presidente del Consejo de Administración redactará un breve informe sobre los poderes, que estará disponible, juntamente con éstos, la víspera de la sesión de apertura, y se publicará el día de la apertura de la reunión de la Conferencia.
  3. La Comisión de Verificación de Poderes, constituida por la Conferencia en cumplimiento del artículo 5 del Reglamento, examinará los poderes, así como cualquier ~~recurso~~, protesta, queja o informe relativos a dichos poderes.

## ARTÍCULO 26BIS

### *Protestas*

1. No se admitirán las protestas presentadas en virtud del párrafo 2, a) del artículo 5 en los siguientes casos:
  - a) si la protesta no hubiere llegado a poder del Secretario General dentro de un plazo de setenta y dos horas contado a partir de las diez de la mañana del primer día de la Conferencia, fecha en que se publica, en *Actas Provisionales*, la lista oficial de las delegaciones sobre cuya base se presentare la protesta por figurar o no figurar el nombre y las funciones de una persona determinada. Si la protesta se presentare sobre la base de una lista revisada, el plazo antes indicado se reducirá a cuarenta y ocho horas;
  - b) si los autores de la protesta permanecieren anónimos;
  - c) si el autor de la protesta fuere consejero técnico del delegado contra cuyo nombramiento se presentare la protesta;
  - d) si la protesta se fundamentare en hechos o alegaciones que la Conferencia ya hubiere discutido y declarado no pertinentes o infundados en un debate y en una decisión relativos a hechos o alegaciones idénticos.
2. El procedimiento para determinar si una protesta es admisible será el siguiente:
  - a) la Comisión de Verificación de Poderes examinará, en relación con cada protesta, si ésta no es admisible por cualquiera de los motivos mencionados en el párrafo 1;
  - b) cuando la Comisión resuelva por unanimidad acerca de la admisibilidad de una protesta, su decisión tendrá carácter definitivo;
  - c) cuando la Comisión no resuelva por unanimidad acerca de la admisibilidad de una protesta, remitirá la cuestión a la Conferencia, la cual, con conocimiento de las actas de los debates de la Comisión y de un informe en que conste la opinión de la mayoría y de la minoría de sus miembros, resolverá, sin nueva discusión, acerca de la admisibilidad de la protesta.
3. La Comisión de Verificación de Poderes examinará el fundamento de toda protesta que sea admisible y presentará a la Conferencia un informe de urgencia sobre dicha protesta.
4. Si la Comisión de Verificación de Poderes o un miembro de la misma presentare un informe en el que se recomendare a la Conferencia que rechace la admisión de un delegado o de un consejero técnico, el Presidente someterá esta propuesta a la Conferencia para que adopte una decisión, y la Conferencia, cuando juzgue que dicho delegado o consejero técnico no ha sido nombrado de conformidad con las disposiciones de la Constitución, podrá rechazar, por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, la admisión de tal delegado o consejero técnico, de acuerdo con el párrafo 9 del artículo 3 de la Constitución. Los delegados que estuvieren a favor de rechazar la admisión del delegado o consejero técnico votarán «sí»; los delegados que estuvieren en contra de rechazar la admisión del delegado o consejero técnico votarán «no».
5. El delegado o consejero técnico contra cuya designación se hubiere presentado una protesta conservará los mismos derechos que los demás delegados y consejeros técnicos hasta tanto se resuelva definitivamente sobre su admisión.
6. Si la Comisión de Verificación de Poderes estimare por unanimidad que las cuestiones planteadas en una protesta se refieren a una violación de los principios de la libertad sindical que no ha sido examinada por el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, podrá proponer que la cuestión se remita a dicho Comité. La Conferencia resolverá, sin debate, sobre estas propuestas.

- 
7. Si, al examinar una protesta, la Comisión de Verificación de Poderes estimare por unanimidad que es necesario garantizar el seguimiento de la situación, podrá proponerlo a la Conferencia, la cual se pronunciará, sin debate, sobre la propuesta. Si así se decidiere, el gobierno interesado deberá presentar un informe sobre las cuestiones cuyo seguimiento haya sido considerado necesario por la Comisión de Verificación de Poderes, en la siguiente reunión de la Conferencia, junto con la presentación de los poderes de la delegación.

## ARTÍCULO 26<sup>TER</sup>

### *Quejas*

1. La Comisión de Verificación de Poderes podrá examinar las quejas en que se alegue que un Miembro no ha cumplido lo dispuesto en el apartado *a)* del párrafo 2 del artículo 13 de la Constitución, cuando:
  - a)* se alegue que el Miembro no ha sufragado los gastos de viaje y de estancia de uno o varios delegados que haya nombrado de conformidad con el párrafo 1 del artículo 3 de la Constitución, o
  - b)* en la queja se alegue un desequilibrio grave y manifiesto entre el número de consejeros técnicos de los empleadores o de los trabajadores cuyos gastos se hayan sufragado en la delegación de que se trate, y el número de consejeros técnicos nombrados para los delegados gubernamentales de dicha delegación.
2. Las quejas mencionadas en el párrafo 1 no serán admisibles en los casos siguientes:
  - a)* si la queja no se ha presentado al Secretario General de la Conferencia antes de las diez de la mañana del séptimo día siguiente a la apertura de la Conferencia y la Comisión estima que no le queda tiempo suficiente para tramitarla de modo adecuado;
  - b)* si quien presenta la queja no es un delegado o un consejero técnico acreditado que alegue la falta de pago de los gastos de viaje y estancia en las circunstancias previstas en los apartados *a)* o *b)* del párrafo 1, o bien una organización o persona que actúe en su nombre.
3. La Comisión de Verificación de Poderes presentará en su informe a la Conferencia cuantas conclusiones haya adoptado por unanimidad acerca de cada una de las quejas que haya examinado.
4. Si, al examinar una queja, la Comisión de Verificación de Poderes estimare por unanimidad que es necesario garantizar el seguimiento de la situación, podrá proponerlo a la Conferencia, que se pronunciará, sin debate, sobre la propuesta. Si así se decidiere, el gobierno interesado deberá presentar un informe sobre las cuestiones cuyo seguimiento haya sido considerado necesario por la Comisión de Verificación de Poderes, en la siguiente reunión de la Conferencia junto con la presentación de los poderes de la delegación.

## ARTÍCULO 26<sup>QUATER</sup>

### *Seguimiento*

La Comisión de Verificación de Poderes garantizará también el seguimiento de toda situación relativa al respeto por un Estado Miembro de lo dispuesto en el artículo 3 y en el apartado *a)*, párrafo 2, del artículo 13 de la Constitución, en relación con la cual la Conferencia haya solicitado un informe al gobierno interesado. A este efecto, la Comisión presentará a la Conferencia un informe sobre la evolución de la situación, en el cual podrá proponer por unanimidad cualquiera de las medidas mencionadas en los párrafos 4 a 7 del artículo 26<sup>bis</sup> o en los párrafos 3 y 4 del artículo 26<sup>ter</sup>. La Conferencia deberá pronunciarse, sin debate, sobre estas propuestas.



---

## INDICE

|                                                                                                                                                                                                      | <i>Página</i> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <i>Cuestiones relativas al Reglamento:</i>                                                                                                                                                           |               |
| <i>Enmiendas al Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo</i>                                                                                                                           |               |
| I. <i>Disposiciones provisionales</i> en materia de verificación de poderes .....                                                                                                                    | 1             |
| II.       Designación de los miembros de la Comisión de Verificación de Poderes .....                                                                                                                | 7             |
| Anexo I. Enmiendas propuestas al Reglamento de la Conferencia Internacional<br>del Trabajo que reflejan las <i>Disposiciones provisionales</i><br><i>en materia de verificación de poderes</i> ..... | 8             |



## **Cuestiones relativas al Reglamento**

### **Enmiendas al Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo**

#### **III) Enmiendas para promover la igualdad de género**

#### **IV) Enmiendas para armonizar las diferentes versiones lingüísticas y actualizar las referencias**

1. Tras las discusiones en marzo de 2008 (301.<sup>a</sup> reunión), el Consejo de Administración recomendó <sup>1</sup> que, en el curso del proceso de enmienda del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo a otros efectos <sup>2</sup>, la Conferencia examinase sus reglas de procedimiento con miras a establecer un ejemplo de redacción que esté en consonancia con el propio enfoque de la OIT en cuanto a la igualdad de género. El Consejo de Administración también recomendó enmiendas para armonizar las diferentes versiones lingüísticas del Reglamento de la Conferencia <sup>3</sup>. Estas recomendaciones están incluidas en el presente documento, junto con propuestas para efectuar algunos ajustes en la redacción.

#### **III) Enmiendas para promover la igualdad de género**

2. El propósito con el cual se recomendaron las enmiendas destinadas a promover la igualdad de género era cerciorarse de que el lenguaje utilizado en las reglas, reglamentos y directivas de la OIT reflejase las políticas de la OIT que afirman la igualdad de género y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Se trataba en particular de garantizar

<sup>1</sup> Documento GB.301/11, párrafo 33.

<sup>2</sup> Véase *Actas Provisionales* núm. 2-1A (*Disposiciones provisionales* en materia de verificación de poderes, y Designación de los miembros de la Comisión de Verificación de Poderes).

<sup>3</sup> Véase la parte IV del presente documento.

---

la coherencia con las políticas en las que está inspirado el Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género <sup>4</sup>.

3. Al considerar la decisión para recomendar esas enmiendas, el Consejo de Administración tuvo ante sí una lista indicativa de las disposiciones que podrían verse afectadas en las versiones inglesa y francesa <sup>5</sup>. Tras un examen exhaustivo de todas las disposiciones del Reglamento de la Conferencia, se revisaron las listas de las disposiciones que habría que modificar en las versiones inglesa y francesa, y se elaboró una lista respecto de la versión española. Esas listas figuran respectivamente en el anexo II de las versiones inglesa, francesa y española del presente documento.
4. Al analizar las listas de disposiciones (véase el anexo II), se determinaron las cuestiones que había que abordar en cada idioma junto con la metodología que habría de emplearse para proponer las enmiendas como se indica más abajo. Las propuestas resultantes para introducir enmiendas a fin de promover la igualdad de género figuran en el anexo III.
5. Si bien algunos de los métodos utilizados para elaborar las propuestas son específicos de cada uno de los tres idiomas de que se trata, hay varios métodos que son comunes a los tres idiomas y que se aplicaron a las propuestas para las tres versiones lingüísticas. A continuación se facilita una explicación de dichos métodos, que fueron refrendados por el Consejo de Administración en los debates que celebró en marzo de 2008 <sup>6</sup>:
  - El primer método utilizado en las versiones inglesa, francesa y española del Reglamento de la Conferencia consistió en identificar y suprimir el texto que ya no era pertinente. En particular, el Consejo de Administración recomendó la supresión de la frase que figura en el párrafo 1 del artículo 3 del Reglamento de la Conferencia en la que se hace referencia a las mujeres como posibles candidatos para los cargos de miembros de la Mesa de la Conferencia. Por consiguiente, la supresión de la oración «Las mujeres son elegibles para estos cargos» está reflejada en las tres versiones lingüísticas que figuran en el anexo al presente documento. No se encontró ningún otro texto de esta índole en ninguna de las tres versiones lingüísticas.
  - El segundo método común a los tres idiomas consistió en abordar las disposiciones a partir de las cuales se infiere, a raíz de la utilización típica del pronombre masculino, que ciertas funciones son desempeñadas únicamente por hombres. Se identificaron dichas inferencias y se corrigieron mediante el uso de diversas técnicas, tales como la reformulación de la frase o la repetición del sustantivo al que se refiere el pronombre <sup>7</sup>. Estos métodos no se utilizaron cuando se consideró que las revisiones podrían cambiar u oscurecer el significado de la disposición en cuestión.
6. También se emplearon ciertos métodos específicos en función de la estructura de cada uno de los tres idiomas, sobre la base de referencias rigurosas con respecto a cada uno de los

<sup>4</sup> Puede verse el Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género en el documento GB.300/5 (noviembre de 2007). Véase también el documento GB.301/11 (Rev.), párrafo 30 (intervención del Gobierno de España).

<sup>5</sup> Véase el anexo del documento GB.301/LILS/3 (Rev.).

<sup>6</sup> Documento GB.301/11, párrafos 26-32.

<sup>7</sup> Este método fue aplicado en las siguientes disposiciones: artículo 14, párrafo 1; artículo 20, párrafo 1, apartado 3); artículo 24, párrafos 2 y 4; artículo 57, párrafo 3; artículo 58, párrafos 2, 4, 5 y 6; artículo 63, párrafo 2, apartado 1), y artículo 73.



---

idiomas de que se disponía acerca de ese tema las cuales se enumeran por separado en la nota de pie de página correspondiente en cada una de las versiones lingüísticas del presente documento<sup>8</sup>. Los métodos lingüísticos específicos se explican por separado en el párrafo siguiente en las versiones inglesa, francesa y española del presente documento.

7. En la versión en español, se utilizaron los siguientes métodos específicos para el idioma español:

- Los pronombres y adjetivos masculinos como «este, uno, un, ningún, otro, estos, dichos, los, varios, todos» fueron reemplazados por pronombres o adjetivos indefinidos como «le, les, su, cualquiera, cualquier, nadie, cada»<sup>9</sup>.
- En los casos de sustantivos de una sola terminación como «representantes», «intérpretes» o «miembros» se utilizó un recurso gramatical que consiste en omitir el artículo definido «los», siempre que el contexto lo permita. En aquellos casos en que la omisión del artículo podría afectar la claridad del texto, se decidió no suprimirlo<sup>10</sup>.
- En otros casos, se evitó la recurrencia al masculino genérico mediante la reformulación de la frase utilizando formas no personales del verbo. Por ejemplo, en lugar de decir: «*ningún orador podrá hacer uso de la palabra sobre la cuestión ya discutida*» se podría decir: «*no se podrá hacer uso de la palabra sobre la cuestión ya discutida*»<sup>11</sup>.
- Por último, hay casos en que no era recomendable modificar los términos utilizados en el texto original del Reglamento. Este es el caso en particular de disposiciones que contienen referencias a funciones previstas en el seno de la Conferencia, incluyendo algunas establecidas en la Constitución de la OIT. Estas modificaciones, que afectarían a la mayoría de las disposiciones, conllevarían a una formulación de las frases tan extensa y complicada que crearía ambigüedades en el texto y entorpecería su lectura. Tomando en cuenta estas consideraciones, se decidió proponer la inclusión de una nota explicativa al inicio del texto del Reglamento, cuya posible formulación sería la siguiente: «La OIT se compromete a promover la igualdad de género. Las disposiciones de este Reglamento, en las que se utiliza el género gramatical

<sup>8</sup> Para el idioma español, se consultaron algunas obras de referencia, incluyendo el *Manual para la redacción de los instrumentos de la OIT* (2006), parte 2.4.4; el *Manual de Lenguaje Administrativo No Sexista* preparado por la Asociación de Estudios Históricos Sobre la Mujer de la Universidad de Málaga en colaboración con el Área de la Mujer del Ayuntamiento de Málaga (2002), tercera parte; y la *Guía sobre legislación del trabajo* preparada por la OIT (2001), capítulo X.

<sup>9</sup> Este método fue aplicado en las siguientes disposiciones: artículo 1, párrafo 3, apartados 3 y 4; artículo 3, párrafo 2; artículo 12, párrafo 3; artículo 16, párrafo 3; artículo 17, párrafos 5, apartado a), y 7, apartado 1); artículo 48 y artículo 63, párrafo 5.

<sup>10</sup> Este método fue aplicado en las siguientes disposiciones: artículo 2, párrafo 3, apartados a), b), c), d), e), f), h), i), j), k); artículo 14, párrafos 8, 9, 10 y 12; artículo 17, párrafo 5, apartado iii); artículo 24, párrafo 3; artículo 51; artículo 54, párrafos 4 y 5; artículo 56, párrafos 5, apartados a) y b), 6, 7, 9 y 10; artículo 58, párrafo 3, y artículo 72, párrafo 1, apartados b) y c).

<sup>11</sup> Este método fue aplicado en las siguientes disposiciones: artículo 16, párrafo 5; artículo 51 y artículo 56, párrafo 3.

---

masculino tanto en singular como en plural, se refieren igualmente a una mujer o a un hombre o, dependiendo del contexto, a las mujeres o a los hombres.»<sup>12</sup>.

\* \* \*

8. *En vista de lo que antecede, la Comisión del Reglamento tal vez estime oportuno recomendar a la Conferencia que apruebe las enmiendas al Reglamento de la Conferencia destinadas a promover la igualdad de género que se proponen en el anexo III.*

#### IV) Enmiendas para armonizar las diferentes versiones lingüísticas y actualizar las referencias

9. En su 301.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2008), el Consejo de Administración recomendó asimismo que en su 97.<sup>a</sup> reunión (2008) la Conferencia aprobase enmiendas al Reglamento de la Conferencia destinadas a armonizar las diferentes versiones lingüísticas de dicho Reglamento<sup>13</sup>. El Consejo de Administración decidió, en particular, invitar a la Conferencia a que adopte una enmienda al Reglamento destinada a armonizar el texto en francés y en inglés del artículo 63. En el texto en inglés del artículo 63, párrafo 4, falta una palabra. Se propone enmendar dicho texto añadiendo una coma y la palabra «or», que está subrayada en el texto que figura a continuación. El párrafo 4 (en inglés) quedaría por consiguiente redactado como sigue:

“Resolutions and amendments must be handed in to the secretariat of the Committee before 5 p.m. to enable the resolution or amendment to be discussed at a meeting to be held on the following morning, or before 11 a.m. to enable the resolution or amendment to be discussed at the meeting to be held in the afternoon of the same day.”

10. Durante la preparación de los documentos para la Conferencia, quedó de manifiesto otra discrepancia entre el texto en francés y el texto en inglés del artículo 2, párrafo 5, del Reglamento. Mientras que en el texto en francés se hace referencia a «les personnes spécialement autorisées», en la versión inglesa figura la expresión «distinguished strangers». La Comisión del Reglamento tal vez estime oportuno, por consiguiente, adoptar una enmienda lingüística a la versión inglesa del artículo 2, párrafo 5, del Reglamento que aclare el propósito del mismo y concuerde mejor con el texto en francés. El texto del artículo 2, párrafo 5, podría pues quedar redactado como sigue:

«Arrangements shall be made by the Secretary-General for the accommodation at public sittings of ~~distinguished strangers~~ specifically authorized individuals and the press».

11. En cuanto al otro aspecto destinado a garantizar que el Reglamento esté actualizado, se señala a la atención que el artículo 2, párrafo 3, *k)*, del Reglamento de la Conferencia contiene una referencia obsoleta a la «Organización de la Unidad Africana», denominada ahora la «Unión Africana». De hecho, en una revisión análoga del Reglamento para las reuniones regionales, el Consejo de Administración decidió en su 301.<sup>a</sup> reunión sustituir la referencia a la «Organización de la Unidad Africana» que figuraba en el párrafo 6

<sup>12</sup> En la práctica de la OIT, particularmente en materia de redacción de informes, se reconoce la posibilidad de feminizar los términos cuando una mujer está ejerciendo la función.

<sup>13</sup> Documentos GB.301/LILS/3 (Rev.) y GB.301/11.

---

(revisado como párrafo 7) del artículo 1 del Reglamento para las reuniones regionales con el nombre actual de dicha Organización, es decir, la «Unión Africana»<sup>14</sup>.

\* \* \*

- 12. *En vista de lo que antecede, la Comisión del Reglamento tal vez estime oportuno recomendar a la Conferencia que apruebe las enmiendas antes mencionadas a la versión inglesa del artículo 2, párrafo 5, y del artículo 63, párrafo 4, y a todas las versiones lingüísticas del artículo 2, párrafo 3, k), del Reglamento de la Conferencia.***

Ginebra, 28 de mayo de 2008.

<sup>14</sup> Véase el documento GB.301/11, párrafos 17 y 25, i).

---

## Anexo II

### **Disposiciones de la versión española del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo propuestas para revisión destinadas a promover la igualdad de género**

Artículo 1, párrafo 3, apartados 3 y 4

Artículo 2, párrafo 3, apartados *a)*, *b)*, *c)*, *d)*, *e)*, *f)*, *h)*, *i)*, *j)*, *k)*

Artículo 3, párrafos 1 y 2

Artículo 12, párrafo 3

Artículo 14, párrafos 1, 8, 9,10 y 12

Artículo 16, párrafos 3 y 5

Artículo 17, párrafos 5, apartados *a)*, *iii)*, y 7, apartado 1)

Artículo 20, párrafo 1, apartado 3)

Artículo 24, párrafos 2, 3 y 4

Artículo 48

Artículo 51

Artículo 54, párrafos 4 y 5

Artículo 56, párrafos 3, 5, apartados *a)*, *b)*, 6, 7, 9 y 10

Artículo 57, párrafo 3

Artículo 58, párrafos 2, 3, 4, 5 y 6

Artículo 63, párrafos 2, apartado 1), y 5

Artículo 72, párrafo 1, apartados *b)* y *c)*

Artículo 73

---

## Anexo III

### Enmiendas propuestas a la versión española del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo <sup>1</sup>

#### Texto del Reglamento Nota de pie de página

...

#### ARTÍCULO 1

##### *Composición de la Conferencia*

...

3. 3) En la nota deberá especificarse la sesión o sesiones en que actuará cada el suplente.
- 4) Cada Los suplentes participarán en los debates y en las votaciones en las mismas condiciones que los delegados.

#### ARTÍCULO 2

##### *Derecho de admisión a las sesiones de la Conferencia*

...

3. Además de los delegados y de sus consejeros técnicos, las únicas personas autorizadas para entrar en la sala de sesiones de la Conferencia serán:
- a) ~~los~~ Ministros de Estado a cuyo cargo estén las cuestiones tratadas por la Conferencia y no sean delegados ni consejeros técnicos;
  - b) ~~los~~ representantes de las organizaciones internacionales oficiales que hayan sido invitadas por la Conferencia o por el Consejo de Administración a hacerse representar en la Conferencia;
  - c) ~~los~~ miembros del Consejo de Administración que no sean delegados o consejeros técnicos;
  - d) ~~los~~ representantes de un Estado o de una provincia de un Estado federal que hayan sido designados por el gobierno de un Miembro de la Organización para acompañar a una delegación;
  - e) ~~las~~ personas designadas en calidad de observadores por un Estado invitado a asistir a la Conferencia;
  - f) el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y ~~los~~ funcionarios de la Secretaría de la Conferencia;

<sup>1</sup> Este anexo contiene las propuestas para revisión incluidas en las partes III y IV de este Suplemento. Las propuestas relacionadas con la igualdad de género no afectan a ninguna de las enmiendas propuestas en el anexo I.

Nota de pie de página La OIT se compromete a promover la igualdad de género. Las disposiciones de este Reglamento, en las que se utiliza el género gramatical masculino tanto en singular como en plural, se refieren igualmente a una mujer o a un hombre o, dependiendo del contexto, a las mujeres o a los hombres.

- 
- h) ~~los~~ secretarios del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores;
- i) ~~las~~ personas designadas por los Miembros de la Organización para ocupar los puestos de consejeros técnicos que pudieren quedar vacantes en sus delegaciones;
- j) ~~los~~ representantes de las organizaciones internacionales no gubernamentales con las que la Organización haya decidido establecer relaciones consultivas y con las que se hayan celebrado acuerdos permanentes para dicha representación, y ~~los~~ representantes de otras organizaciones internacionales no gubernamentales que hayan sido invitadas por el Consejo de Administración a hacerse representar en la Conferencia:
- k) ~~los~~ representantes de los movimientos de liberación reconocidos por la ~~Organización de la~~ ~~Unidad~~ Unión Africana o por la Liga de Estados Arabes que hayan sido invitados por la Conferencia o por el Consejo de Administración a hacerse representar en la Conferencia.

...

### ARTÍCULO 3

#### *Mesa de la Conferencia*

1. La Conferencia elegirá una Mesa compuesta de un Presidente y tres Vicepresidentes, todos de nacionalidad diferente. ~~Las mujeres son elegibles para estos cargos.~~
2. El Grupo Gubernamental, el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores designarán respectivamente a cualquiera ~~uno~~ de sus miembros para que la Conferencia proceda a su elección como Vicepresidentes.

...

### ARTÍCULO 12

#### *Informe del Presidente del Consejo de Administración y Memoria del Director General*

...

3. Podrán participar en la discusión, por cada Estado Miembro, un delegado en nombre del gobierno, un delegado en nombre de los empleadores y un delegado en nombre de los trabajadores, quedando entendido que, además del delegado gubernamental, un ministro visitante podrá hacer uso de la palabra. Nadie ~~Ningún orador~~ podrá intervenir más de una vez en la discusión.

...

### ARTÍCULO 14

#### *Derecho al uso de la palabra*

1. Ningún delegado podrá hacer uso de la palabra en la Conferencia sin haberla pedido al Presidente y sin que ~~éste~~ se le haya concedido.

...

8. A invitación del Presidente, podrán hacer uso de la palabra los Ministros de Estado a cuyo cargo estén las cuestiones tratadas por la Conferencia y no sean delegados ni consejeros técnicos, ~~los~~ miembros del Consejo de Administración que no estén acreditados como delegados o consejeros técnicos ante la Conferencia y el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo o su representante.

---

9. ~~R~~~~Los~~ representantes de las organizaciones internacionales oficiales que hayan sido invitadas a hacerse representar en la Conferencia podrán participar en los debates sin derecho de voto.

10. El Presidente podrá, de acuerdo con los Vicepresidentes, permitir a ~~los~~ representantes de las organizaciones internacionales no gubernamentales con las que la Organización Internacional del Trabajo haya establecido relaciones consultivas y respecto de las cuales se hayan celebrado acuerdos permanentes para su representación en la Conferencia, así como a ~~los~~ representantes de otras organizaciones internacionales no gubernamentales que hayan sido invitadas a hacerse representar en la Conferencia, que hagan, o comuniquen por escrito, declaraciones, para información de la Conferencia, sobre cuestiones que ésta se encuentre examinando que no sean de carácter administrativo o presupuestario. Si no se obtuviere dicho acuerdo, la cuestión se someterá a la reunión, la cual se pronunciará sin discutirla.

...

12. ~~R~~~~Los~~ representantes de los movimientos de liberación que hayan sido invitados a asistir a la Conferencia podrán hacer uso de la palabra en la discusión del informe del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General, previa autorización del Presidente.

...

## ARTÍCULO 16

### *Clausura de los debates*

...

3. Si se pidiere la palabra en contra de la clausura, se concederá, con la reserva de que ~~ningún orador~~ ~~nadie~~ pueda hablar más de cinco minutos.

5. A reserva de lo dispuesto en los párrafos precedentes, una vez votada la clausura del debate, ~~ningún orador~~ ~~no se~~ podrá hacer uso de la palabra sobre la cuestión ya discutida.

## ARTÍCULO 17

### *Resoluciones sobre asuntos que no se refieren a un punto incluido en el orden del día*

...

5. La Comisión de Resoluciones determinará el orden en que deberán examinarse las resoluciones que se hayan declarado admisibles, en la forma siguiente:

a) después de haber dado al autor o a ~~uno~~ ~~cualquiera~~ de los autores de la resolución la posibilidad de presentarla mediante una intervención que no excederá de diez minutos, la Comisión determinará mediante una votación, sin discusión, cuáles son las cinco resoluciones que deberán examinarse en primer lugar, procediendo en la forma siguiente:

...

iii) en caso de que ~~los~~ miembros de los Grupos Gubernamental, de los Empleadores o de los Trabajadores de la Comisión tengan derecho a más de un voto, para equilibrar la representación desigual de los Grupos en la Comisión, el número total de puntos correspondientes a cada resolución se calculará separadamente para cada Grupo, multiplicándose el total por el multiplicador aplicable a los votos de los miembros del Grupo;

...

7. l) Si un número de miembros de la Comisión de Resoluciones que representen no menos de una cuarta parte de los votos de la Comisión propone que ésta considere que una resolución no cae dentro de la competencia de la Conferencia o que su adopción no es oportuna, esta cuestión

---

preliminar deberá ser resuelta por la Comisión después de haber oído al autor, cuando sean varios los autores, a cualquiera ~~uno~~ de los autores de la resolución y a no más de un orador tanto en pro como en contra de la moción, por cada Grupo, y la respuesta del autor o de cualquiera ~~uno~~ de los autores.

...

## ARTÍCULO 20

### *Quórum*

...

1. 3) Para calcular el quórum, no se considerará presente en la reunión de la Conferencia al delegado que deje de asistir definitivamente a la Conferencia antes de la clausura de la reunión y haya notificado expresamente su partida a la Secretaría sin haber designado un consejero técnico que asume ~~le sustituya en~~ sus funciones.

...

## ARTÍCULO 24

### *Idiomas*

...

2. Los discursos pronunciados en francés se resumirán en inglés, y viceversa, por ~~un~~ intérpretes de la Secretaría de la Conferencia.

3. ~~Los~~ Los intérpretes oficiales resumirán los discursos pronunciados en español, y resumirán también en español los discursos pronunciados en francés o en inglés.

4. Cualquier delegado podrá expresarse en otro idioma no oficial; pero si la Secretaría de la Conferencia no pudiese poner a su disposición ~~uno de~~ sus intérpretes, un intérprete de la delegación del orador deberá proporcionar un resumen del discurso, traducido a uno de los idiomas oficiales. ~~Un~~ Los intérpretes de la Secretaría harán un entonces una traducción al otro idioma oficial.

...

## ARTÍCULO 48

### *Periodicidad de las elecciones*

De conformidad con el artículo 7 de la Constitución de la Organización, la duración del mandato de cada ~~los~~ miembros del Consejo de Administración será de tres años. Las reuniones de los Colegios Electorales para designar dieciocho Estados que estarán representados en el Consejo de Administración y elegir los miembros empleadores y trabajadores del Consejo de Administración se realizarán cada tres años durante la Conferencia. El mandato del Consejo de Administración comenzará al clausurarse la reunión de la Conferencia en que se hubieren celebrado elecciones.

...

## ARTÍCULO 51

### *Aviso de convocatoria a elecciones*

Para la elección de ~~los~~ miembros del Consejo de Administración se enviará ~~a los miembros~~ un aviso de convocatoria con veinticuatro horas de anticipación, por lo menos.



...

## ARTÍCULO 54

### *Vacantes*

...

4. Cuando se hayan producido vacantes entre ~~los~~ miembros empleadores o trabajadores del Consejo durante la celebración de una reunión ordinaria de la Conferencia, el Colegio Electoral interesado se congregará durante la reunión para proveer los puestos vacantes de acuerdo con el procedimiento previsto en esta sección.

5. Cuando se hayan producido vacantes entre ~~los~~ miembros empleadores o trabajadores del Consejo durante el intervalo entre dos reuniones de la Conferencia, el Grupo interesado del Consejo procederá libremente a la sustitución, sin estar obligado a designar sustitutos entre ~~los~~ miembros adjuntos del Consejo. La designación así efectuada deberá ser confirmada por el Colegio Electoral interesado en la próxima reunión de la Conferencia y notificada por dicho Colegio a la Conferencia. Si tal designación no fuere confirmada por el mencionado Colegio Electoral, se procederá inmediatamente a una nueva elección en las condiciones previstas por las disposiciones de esta sección.

...

## ARTÍCULO 56

### *Composición de las comisiones y derecho a participar en sus labores*

...

3. El Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores decidirán si es posible sustituir ~~los~~ miembros nombrados en su representación en las comisiones ~~podrán ser sustituidos~~ por suplentes personales y, en caso afirmativo, en qué condiciones; dichos Grupos notificarán a la secretaría de la comisión las decisiones que hayan adoptado al respecto.

...

5. Estos miembros adjuntos tendrán los mismos derechos que los miembros de la comisión, pero sólo podrán participar en las votaciones en las condiciones siguientes:

- a) ~~los~~ miembros adjuntos gubernamentales podrán votar, cuando hayan sido autorizados al efecto, mediante notificación escrita dirigida a la secretaría de la comisión, por un miembro titular gubernamental de dicha comisión que no participe en la votación y no haya sido sustituido por un suplente;
- b) ~~los~~ miembros adjuntos empleadores y trabajadores podrán votar en sustitución de un miembro titular empleador o trabajador en las condiciones determinadas por sus respectivos Grupos; los Grupos notificarán a la secretaría de la comisión todas las decisiones que hayan adoptado al respecto.

6. Además de ~~los~~ miembros de la comisión, cualquier delegado o consejero técnico que haya recibido a estos efectos autorización escrita del delegado de quien es adjunto podrá asistir a las sesiones y ejercer todos los demás derechos inherentes a cada ~~los~~ miembros de la comisión, con excepción del derecho de voto.

7. ~~Los~~ Representantes de las organizaciones internacionales oficiales que hayan sido invitadas a hacerse representar en la Conferencia podrán asistir a las sesiones de las comisiones y participar en los debates sin derecho de voto.

...

9. R~~Los~~ representantes de las organizaciones internacionales no gubernamentales con las que la Organización Internacional del Trabajo haya establecido relaciones consultivas y con las cuales se hayan celebrado acuerdos permanentes para su representación en la Conferencia, así como

---

~~los~~ representantes de otras organizaciones internacionales no gubernamentales a las que la Conferencia o la Comisión de Propositiones, dentro de los límites establecidos en el párrafo 2 del artículo 4, hayan invitado a hacerse representar en una comisión, podrán asistir a las sesiones de esta Comisión. El presidente de la comisión podrá, de acuerdo con los vicepresidentes, permitir que dichos representantes hagan, para información de la comisión, declaraciones verbales o escritas sobre materias inscritas en su orden del día. Si no se llegare a ningún acuerdo, la cuestión se someterá a la reunión de la comisión, que decidirá sin debate alguno. Este párrafo no se aplica a las reuniones que traten de cuestiones administrativas o presupuestarias.

10. ~~Los~~ representantes de movimientos de liberación que hayan sido invitados a asistir a la Conferencia y a los que la Conferencia ha invitado a estar representados en la comisión podrán participar en las discusiones sin derecho de voto.

## ARTÍCULO 57

### *Mesa de las comisiones*

...

3. A continuación, cada comisión elegirá de entre sus miembros ~~uno o varios~~ una o más personas en calidad de ponentes para que presenten a la Conferencia, en nombre de la comisión, el resultado de sus deliberaciones. El ponente o los ponentes presentarán sus informes a la Mesa de la comisión antes de presentarlos a la propia comisión para que los apruebe.

...

## ARTÍCULO 58

### *Idiomas*

...

2. Los discursos pronunciados en francés se resumirán en inglés, y viceversa, por ~~un~~ intérpretes de la Secretaría de la Conferencia.

3. ~~Los~~ Intérpretes oficiales resumirán los discursos pronunciados en español, y resumirán también en español los discursos pronunciados en francés o en inglés.

4. Cualquier delegado podrá expresarse en otro idioma no oficial, pero si la Secretaría de la Conferencia no pudiere poner a su disposición ~~uno de~~ sus intérpretes, un intérprete de la delegación del orador deberá proporcionar un resumen del discurso, traducido a uno de los idiomas oficiales. ~~Un~~ Intérpretes de la Secretaría harán entonces una traducción al otro idioma oficial.

5. Cuando por lo menos una quinta parte de los miembros de una comisión que participen en sus trabajos en calidad de miembros titulares o suplentes declaren individualmente y por escrito que les es difícil participar en los trabajos de la comisión en los idiomas oficiales o en español y pidan una traducción adicional en otro idioma que les sea conocido, la comisión deberá acceder a esta demanda, siempre que la Secretaría de la Conferencia pueda facilitar el número de ~~los~~ intérpretes necesarios.

6. Cuando el número de miembros que soliciten la interpretación adicional en un idioma no oficial en las condiciones previstas en el párrafo anterior sea inferior a la quinta parte de los miembros de la comisión, ésta deberá resolver si procede acceder a la demanda de manera excepcional, siempre que la Secretaría de la Conferencia pueda facilitar ~~los~~ el número de intérpretes necesarios.

...

---

## ARTÍCULO 63

### *Mociones, resoluciones y enmiendas*

...

2. 1) Las mociones de orden podrán presentarse verbalmente y sin aviso previo. Podrán presentarse en cualquier momento, salvo cuando el presidente haya concedido el uso de la palabra a ~~un orador~~ y hasta que el orador haya terminado su intervención.

...

5. Los textos de las resoluciones y enmiendas se traducirán y, antes de discutirse, serán distribuidos a ~~cada~~~~todos los~~ miembros de la comisión presentes en la sesión.

...

## ARTÍCULO 72

### *Sesiones oficiales*

1. Cada Grupo se reunirá en sesión oficial para proceder a las siguientes labores, de conformidad con este Reglamento:

...

b) nombramiento de ~~los~~ miembros de la Comisión de Propositiones;

c) nombramiento de ~~los~~ miembros de las demás comisiones;

...

## ARTÍCULO 73

### *Procedimiento de votación en las elecciones*

El Presidente de la Conferencia, o una persona ~~designada por el Presidente~~~~por él designada~~, dirigirá el procedimiento de votación en las elecciones para nombramiento de Vicepresidentes de la Conferencia, de miembros de las comisiones y de miembros del Consejo de Administración. Convocará a su debido tiempo a los delegados con derecho de voto, velará por la corrección del escrutinio y comunicará a la Conferencia los resultados de la elección.

---

## INDICE

|                                                                                                                                                                                | <i>Página</i> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <i>Cuestiones relativas al Reglamento: Enmiendas al Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo</i>                                                                 |               |
| III) Enmiendas para promover la igualdad de género .....                                                                                                                       | 1             |
| IV) Enmiendas para armonizar las diferentes versiones lingüísticas y actualizar las referencias .....                                                                          | 4             |
| <i>Anexos</i>                                                                                                                                                                  |               |
| II. Disposiciones de la versión española del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo propuestas para revisión destinadas a promover la igualdad de género ..... | 6             |
| III. Enmiendas propuestas a la versión española del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo .....                                                               | 7             |



## **Cuestiones relativas al Reglamento**

### **Revisión del Reglamento para las reuniones regionales**

1. En su 301.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2008), el Consejo de Administración aprobó una serie de revisiones del Reglamento para las reuniones regionales <sup>1</sup>. También solicitó a la Oficina que se hicieran los ajustes adicionales al Reglamento revisado que fueran necesarios para reflejar la igualdad de género en las versiones inglesa, francesa y española, teniendo en cuenta los puntos de vista expresados en la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo. El Consejo de Administración recomendó que, en su 97.<sup>a</sup> reunión, la Conferencia confirmara el Reglamento para las reuniones regionales así revisado <sup>2</sup>, que figura en el anexo del presente documento.

### **Historial del procedimiento**

2. De ser confirmadas por la Conferencia, las revisiones aprobadas por el Consejo de Administración en marzo de 2008 habrán de enmendar el Reglamento adoptado por el Consejo de Administración en su 283.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2002). Ese Reglamento fue confirmado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 90.<sup>a</sup> reunión (junio de 2002) <sup>3</sup>. En 1996, el Consejo de Administración adoptó una versión anterior del Reglamento al decidir reemplazar las conferencias regionales por reuniones regionales más breves con arreglo a un solo punto del orden del día y considerarlas como conferencias regionales a los efectos del artículo 38 de la Constitución <sup>4</sup>. En su 83.<sup>a</sup> reunión (junio de

<sup>1</sup> Documentos GB.301/LILS/2 y GB.301/11. El Consejo de Administración también señaló la necesidad de volver a numerar en consecuencia las referencias correlativas en el Reglamento; las mismas están integralmente recogidas en el anexo.

<sup>2</sup> El artículo 38 de la Constitución de la OIT dispone que: «1. La Organización Internacional del Trabajo podrá convocar las conferencias regionales... que considere convenientes para la consecución de los fines y objetivos de la Organización. 2. Las facultades, funciones y procedimiento de las conferencias regionales se regirán por reglas establecidas por el Consejo de Administración y sometidas a la Conferencia para su confirmación.».

<sup>3</sup> CIT, 90.<sup>a</sup> reunión, *Actas Provisionales* núm. 2, párrafos 14-16 y anexo, e Informe, Comisión del Reglamento, *Actas Provisionales* núm. 26, páginas 3-4 (Ginebra, 2002); véanse también los documentos GB.283/205, párrafo 35 y GB.283/10/1, párrafo 19.

<sup>4</sup> Documentos GB.267/205, párrafo 27; GB.267/9/1, párrafo 20. En 1948, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la primera serie de reglas para las conferencias regionales, en la

---

1996), la Conferencia Internacional del Trabajo confirió al Consejo de Administración la facultad de adoptar un reglamento para regir las reuniones regionales (a título experimental), y para someterlas a la Conferencia para su confirmación <sup>5</sup>.

## Revisiones del Reglamento para las reuniones regionales en 2008

3. De la experiencia adquirida con las cinco reuniones regionales celebradas desde junio de 2002 se desprende que cabría adaptar algunos aspectos del Reglamento para que respondan mejor a las necesidades de la Organización y de sus mandantes tripartitos. Para cada reunión fue preciso solicitar excepciones especiales respecto de algunas reglas, lo cual requirió mucho tiempo. El Consejo de Administración aprobó las sugerencias presentadas por la Oficina, con ligeras modificaciones (véase el párrafo 1). Las enmiendas tienen por finalidad permitir que las reuniones regionales funcionen de manera flexible y que fortalezcan al mismo tiempo el tripartismo y el empeño de la Organización por seguir cooperando con las instituciones regionales.
4. En las cinco reuniones regionales más recientes, las excepciones al Reglamento se refirieron primordialmente a invitaciones, permisos para hacer uso de la palabra y plazos para la presentación de protestas relativas a los poderes. Se ha dado la situación <sup>6</sup>, por ejemplo, de que un Vicepresidente del Consejo de Administración que figuraba en la lista de una organización internacional no gubernamental (cuyos representantes no tienen derecho a hacer uso de la palabra) cursara invitaciones y formulara declaraciones. En vista de esa experiencia, el Consejo de Administración aprobó enmiendas al artículo 10 del Reglamento para permitir un mayor margen para los oradores, sin perder de vista la prioridad que debe darse a los delegados.
5. En la revisión se tomó en cuenta también el alcance de la participación en las reuniones regionales. Los miembros de la Mesa del Consejo de Administración también han recibido invitaciones para asistir a las reuniones regionales recientes, pero en esos casos, salvo que interviniesen en calidad de delegados, fue necesario permitir excepciones a las reglas vigentes. Por ello, se aprobó una nueva disposición para permitir que los miembros de la Mesa del Consejo de Administración que no están acreditados como delegados puedan asistir también a la reunión <sup>7</sup>. También se consideró la falta de una disposición para prever

forma de una serie de *Reglas sobre facultades, funciones y procedimientos de las conferencias regionales convocadas por la Organización Internacional del Trabajo* que, con sujeción a varios ajustes, siguieron aplicándose hasta 1996, cuando el Consejo de Administración decidió sustituir las conferencias regionales por reuniones regionales más breves. Véanse los documentos GB.265/8/1 y GB.265/LILS/3.

<sup>5</sup> CIT, 83.<sup>a</sup> reunión, Resolución II (Ginebra, junio de 1996).

<sup>6</sup> Estas excepciones, que se refieren a invitaciones a representantes de organizaciones intergubernamentales de ámbito subregional y una invitación dirigida a un movimiento de liberación con arreglo a lo previsto en el párrafo 5 del artículo 1 del Reglamento para las reuniones regionales, fueron necesarias porque no se había señalado oportunamente a la atención del Consejo de Administración la necesidad de cursar dicha invitación.

<sup>7</sup> En una revisión correspondiente de sus propias reglas, el Consejo de Administración adoptó una revisión del artículo 2.3.1 del Reglamento del Consejo de Administración para poder delegar en su Mesa la facultad de cursar invitaciones a dichas reuniones.

---

la participación de personalidades eminentes tales como un Presidente o un Primer Ministro<sup>8</sup>.

6. Una serie de cambios se refieren a varios aspectos de los poderes. Al igual que los demás eventos para los cuales los Estados Miembros depositan los poderes de su delegación tripartita, las reuniones regionales también son una expresión del tripartismo garantizado por los mecanismos previstos para permitir la presentación de protestas y quejas. Las reuniones regionales pueden durar cuatro días, aunque las últimas fueron más breves. Los mandantes disponen de poco tiempo para examinar la lista de las delegaciones y para velar por que se constituya una Comisión de Verificación de Poderes de la reunión regional y que ésta pueda realizar su labor. A fin de permitir una mayor flexibilidad en relación con los programas de las reuniones, se aprobó una enmienda para indicar el plazo para la presentación de protestas y quejas en términos de número de horas, en lugar de indicarse una determinada hora del día (por ejemplo, las 11 horas), y para permitir el examen de protestas presentadas después de vencido el plazo, siempre que ello se justifique y se disponga de tiempo para hacerlo. Se efectuó también otra modificación para reconocer que la Comisión de Verificación de Poderes de una reunión regional puede estar también facultada para examinar comunicaciones. Se ha reformulado el texto del párrafo 4 del artículo 9 a fin de incluir las quejas y de facilitar su lectura.
7. La Oficina seguiría facilitando el depósito de los poderes para las reuniones regionales por parte de los Estados Miembros en el plazo de 15 días antes de la fecha fijada para la apertura de la reunión. La referencia a este plazo se trasladó al artículo 1 del Reglamento, que se refiere a la composición de las reuniones regionales, de forma que los párrafos de ese artículo se estructuren en un orden más lógico. En términos prácticos, la Oficina facilitaría una lista electrónica actualizada de los poderes de las delegaciones en la mañana del día de apertura de la reunión, y otra lista electrónica en la que se recogerían los nombres de las personas realmente registradas hasta la mañana del último día de la reunión.
8. En virtud de las reglas vigentes, el informe sobre las protestas y las quejas que la Comisión de Verificación de Poderes presenta a la reunión sólo se señala a la atención del Consejo de Administración si la reunión así lo decide. Dado que las últimas reuniones regionales así lo decidieron, y que la información facilitada es importante para los mandantes a efectos de prepararse para la Conferencia Internacional del Trabajo, se decidió que dicha presentación al Consejo de Administración sea automática. Esto permitiría reforzar el carácter representativo de dichas reuniones.
9. La regla aplicable a las disposiciones relativas a la interpretación y la traducción de los documentos a idiomas y de idiomas distintos de los idiomas de trabajo de la reunión determinados por el Consejo de Administración puede crear falsas expectativas en vista de las actuales circunstancias financieras (párrafo 2 del artículo 13). Una enmienda al artículo 13 del Reglamento especifica la necesidad de que los recursos financieros disponibles permitan la utilización de idiomas adicionales.
10. La decisión de celebrar una reunión regional en un país que no haya ratificado la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de los Organismos Especializados de 1947, ni prevea un grado de protección equivalente al señalado por esa Convención, entraña riesgos jurídicos y exige la celebración de dilatadas negociaciones entre la Oficina y el

<sup>8</sup> En el Reglamento no hay disposiciones relativas a la presencia de personas invitadas (como parlamentarios o representantes diplomáticos) por los gobiernos anfitriones con ocasión de algún acto especial celebrado durante la reunión. Dado que esos invitados no pueden hacer uso de la palabra en la reunión, no se consideró necesario enmendar el Reglamento a ese respecto.

---

gobierno de que se trate <sup>9</sup>. Para asegurarse de que existan esas garantías para el personal y los mandantes, sin que ello suponga restar flexibilidad a la hora de elegir el lugar de la reunión, se ha aprobado la inclusión de una nueva disposición en el artículo 2 del Reglamento. A este respecto, la Nota de introducción del Reglamento vigente indica que esas reuniones «se celebran en principio en el país en el que está ubicada la Oficina Regional de la OIT correspondiente» (Nota de introducción, párrafo 2). Si bien esta cuestión no es propiamente jurídica, cabría considerar la posibilidad de extender el alcance de esta disposición a las oficinas subregionales.

11. Si bien el término «organización internacional oficial» utilizado en el Reglamento engloba, desde el punto de vista jurídico, tanto las organizaciones públicas de ámbito regional como las de ámbito subregional, en aras de la transparencia, se decidió hacer referencia explícitamente en el Reglamento a las organizaciones regionales así como a las organizaciones universales.
12. Junto con lo que antecede, el Consejo de Administración solicitó a la Oficina que efectuara las adaptaciones adicionales del Reglamento que fueran necesarias para reflejar la igualdad de género en las versiones inglesa, francesa y española (véase el párrafo 1). Habida cuenta de los puntos de vista expresados en la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo, la Oficina procuró utilizar las mejores técnicas de redacción y empleó los mismos métodos que los que se utilizaron para las enmiendas propuestas al Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo destinadas a promover la igualdad de género <sup>10</sup>. Las modificaciones lingüísticas específicas para las cuales se recurrió a los métodos utilizados para las propuestas relativas al Reglamento de la Conferencia que figuran en las *Actas Provisionales* núm. 1-2A Supl., se explican por separado en el párrafo siguiente en las respectivas versiones inglesa, francesa y española de este documento.
13. Las modificaciones propuestas al texto para la versión española de este Reglamento han sido efectuadas tomando en cuenta los métodos para la redacción de textos jurídicos recomendados por expertos en el tema <sup>11</sup>. Se ha incluido una nota explicativa al inicio del Reglamento que expresa el compromiso de la OIT de promover la igualdad de género y clarifica el uso genérico del masculino, especialmente en los casos de funciones en el seno de las reuniones regionales. Las siguientes disposiciones de este Reglamento se verían afectadas por la aplicación de los métodos específicos para el idioma español. El método que consiste en suprimir el artículo definido «los» de sustantivos de una sola terminación fue aplicado en las siguientes disposiciones: artículo 1, párrafos 8 y 9; artículo 10, párrafos 3, 4 y 5. El método que consiste en la reformulación de la frase fue aplicado en las siguientes disposiciones: artículo 6, párrafos 3 y 4 y artículo 7. Por último, solamente en la versión española aparece una enmienda en la redacción del texto: artículo 10, párrafo 1, destinada a armonizar dicha versión con las versiones inglesa y francesa.
14. El Consejo de Administración decidió también que, en caso de que la Conferencia confirmase el Reglamento revisado, la Nota de introducción al Reglamento también debía

<sup>9</sup> Por ejemplo, las Naciones Unidas permiten la celebración de reuniones regionales o internacionales únicamente en aquellos países donde se garantizan las prerrogativas e inmunidades necesarias.

<sup>10</sup> Puede verse una explicación de dichos métodos en la parte III de las *Actas Provisionales* núm. 2-1A Supl. Las opiniones expresadas por la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo están recogidas en el documento GB.301/11 (Rev.), párrafos 16-21.

<sup>11</sup> Véase *Actas Provisionales* núm. 2-1A Supl., parte III.



---

revisarse. En ese caso, la Oficina presentaría una Nota de introducción revisada al Consejo de Administración en su 303.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2008).

\* \* \*

- 15. *La Comisión del Reglamento tal vez estime oportuno recomendar a la Conferencia Internacional del Trabajo que confirme el Reglamento para las reuniones regionales revisado (2008) recogido en el anexo, de conformidad con la decisión del Consejo de Administración.***

Ginebra, 28 de mayo de 2008.

---

## Anexo

### Reglamento para las reuniones regionales revisado (2008) sometido a la Conferencia Internacional del Trabajo para su confirmación

**Nota de introducción**  
(será revisada de conformidad con las modificaciones  
hechas y luego será insertada)

#### Reglamento para las reuniones regionales NOTA DE PIE DE PÁGINA

#### ARTÍCULO 1

##### *Composición de las reuniones regionales*

1. Integrarán cada reunión regional dos delegados gubernamentales, un delegado empleador y un delegado trabajador de cada Estado o territorio invitado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a hacerse representar en la reunión. La aceptación por un Estado o territorio de la invitación a hacerse representar en una reunión regional implica que asume la responsabilidad de sufragar los gastos de viaje y de estancia de su delegación tripartita.

2. Los delegados de los empleadores y de los trabajadores, así como sus respectivos consejeros técnicos, serán designados de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de los empleadores o de los trabajadores, según sea el caso, siempre que tales organizaciones existan en el Estado o el territorio de que se trate.

3. Los poderes de los delegados y consejeros técnicos a las reuniones regionales se depositarán en la Oficina Internacional del Trabajo quince (15) días, por lo menos, antes de la fecha fijada para la apertura de la reunión.

~~24.~~ 1) Los delegados podrán hacerse acompañar de los consejeros técnicos y los consejeros técnicos suplementarios que pueda designar un Estado como representantes de los territorios no metropolitanos de cuyas relaciones internacionales sea responsable.

2) Cualquier delegado podrá, mediante nota escrita dirigida al presidente, designar como suplente a uno de sus consejeros técnicos.

3) Todo consejero técnico que actúe en calidad de suplente de su delegado tendrá derecho a voz y voto, en las mismas condiciones que el delegado que reemplaza.

~~35.~~ También podrán asistir a la reunión ~~los~~ personalidades eminentes, como los ministros de los Estados o territorios representados en la reunión, o de las provincias o estados que forman parte de dichos Estados o territorios, cuyos departamentos se ocupen de las cuestiones que se discutan en la reunión y que no sean delegados o consejeros técnicos.

~~4.— Los delegados de los empleadores y de los trabajadores, así como sus consejeros técnicos, serán designados de acuerdo con las organizaciones profesionales de empleadores o de trabajadores, según sea el caso y siempre que éstas existan, que sean más representativas en el país o territorio de que se trate.~~

Nota de pie de página La OIT se compromete a promover la igualdad de género. Las disposiciones de este Reglamento, en las que se utiliza el género gramatical masculino tanto en singular como en plural, se refieren igualmente a una mujer o a un hombre o, dependiendo del contexto, a las mujeres o a los hombres.

---

~~56.~~ Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo de una región diferente y todo Estado que no sea Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que haya sido invitado a una reunión por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo podrá hacerse representar en la misma por una delegación de observadores.

~~67.~~ Los movimientos de liberación reconocidos por la Unión Africana o por la Liga de Estados árabes que hayan sido invitados por el Consejo de Administración podrán estar representados en la reunión por una delegación de observadores.

~~78.~~ ~~Los~~ ~~Representantes~~ de organizaciones internacionales oficiales, de ámbito universal o regional, y de organizaciones internacionales no gubernamentales, de ámbito universal o regional, que hayan sido invitadas por el Consejo de Administración, a título individual o en virtud de acuerdos permanentes, a hacerse representar en la reunión podrán asistir a la misma en calidad de observadores.

~~9.~~ ~~Los~~ ~~m~~ Miembros de la Mesa del Consejo de Administración que no sean delegados acreditados ante la reunión regional podrán asistir a la reunión.

## ARTÍCULO 2

### *Orden del día y lugar de celebración de las reuniones regionales*

1. El Consejo de Administración fijará el orden del día de las reuniones regionales.

2. El Consejo de Administración decidirá el lugar de celebración de la reunión regional. Todo Estado Miembro que se ofrezca como anfitrión de una reunión regional deberá garantizar cuando menos el mismo grado de protección que el concedido en virtud de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de los Organismos Especializados, de 1947, y su anexo I, relativo a la Organización Internacional del Trabajo.

## ARTÍCULO 3

### *Forma que revisten las decisiones de las reuniones regionales*

Salvo indicación concreta del Consejo de Administración en sentido contrario, las decisiones de las reuniones regionales revestirán la forma de resoluciones sobre cuestiones relacionadas con el(los) punto(s) del orden del día, de conclusiones o de informes dirigidos al Consejo de Administración.

## ARTÍCULO 4

### *Informes para las reuniones regionales*

1. La Oficina Internacional del Trabajo preparará un informe sobre el(los) punto(s) del orden del día con el fin de facilitar el intercambio de opiniones sobre las cuestiones sometidas a la reunión.

2. La Oficina remitirá el informe de manera que los gobiernos lo reciban dos meses antes, por lo menos, de la apertura de la reunión. La Mesa del Consejo de Administración podrá fijar intervalos más reducidos cuando así lo exijan circunstancias excepcionales.

---

## ARTÍCULO 5

### *Mesa de la reunión*

1. Cada reunión regional elegirá una Mesa compuesta de un presidente y tres vicepresidentes. Para la elección del presidente, debería tenerse en cuenta la necesidad de conceder a todos los Miembros y los Grupos la posibilidad de ocupar ese cargo.
2. La reunión elegirá a los tres vicepresidentes de acuerdo con la designación respectiva de los delegados gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores.

## ARTÍCULO 6

### *Funciones de la Mesa*

1. El presidente se encargará de abrir y levantar las sesiones, dar cuenta a la reunión de las comunicaciones que le conciernan, dirigir los debates, mantener el orden, velar por el cumplimiento del presente Reglamento, plantear las cuestiones que requieran decisión y proclamar los resultados de toda votación.
2. El presidente no podrá tomar parte en los debates ni en las votaciones, pero podrá designar un delegado suplente, de conformidad con las disposiciones del párrafo 4, 2) del artículo 1 del presente Reglamento.
3. En ausencia del presidente durante una sesión o parte de una sesión, los vicepresidentes ~~le~~ sustituirán al presidente por turno.
4. Cuando sustituya al presidente, el vicepresidente tendrá los mismos derechos y deberes que ~~aquel~~ el presidente.
5. La Mesa de la reunión se encargará de establecer su programa de trabajo, organizar las discusiones y determinar, si fuere el caso, la duración de los discursos, así como de fijar la fecha y hora de las sesiones de la reunión y de sus órganos subsidiarios, si los hubiere; comunicará asimismo a la reunión cualquier cuestión sujeta a controversia que requiera decisión para el debido desarrollo de las labores.

## ARTÍCULO 7

### *Secretaría*

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, que se ~~encargado~~ de la organización de la reunión, es responsable del funcionamiento de la secretaría general de la reunión y de los servicios de secretaría bajo su control, ya sea directamente o por intermedio ~~del representante~~ de la persona que al efecto designe como representante.

## ARTÍCULO 8

### *Comisiones*

Cada reunión regional constituirá una Comisión de Verificación de Poderes y cualquier otro órgano que considere conveniente. Todo órgano subsidiario así constituido habrá de regirse mutatis mutandis por el Reglamento aplicable a la reunión, a menos que la reunión tome otra decisión.

---

## ARTÍCULO 9

### *Verificación de poderes*

~~1. Los poderes de los delegados y de los consejeros técnicos a las reuniones regionales se depositarán en la Oficina Internacional del Trabajo por lo menos quince (15) días antes de la fecha fijada para la apertura de la reunión.~~

~~2~~1. La Comisión de Verificación de Poderes estará integrada por un delegado gubernamental, un delegado empleador y un delegado trabajador.

~~3~~2. La Comisión de Verificación de Poderes examinará los poderes de los delegados y sus consejeros técnicos, así como cualquier protesta por la que se alegue que un delegado o consejero técnico trabajador o empleador, no ha sido designado de acuerdo con las disposiciones del párrafo 2 del artículo primero del presente Reglamento. La Comisión también podrá examinar, si se dispusiere de tiempo para ello, toda queja en que se alegue que un Miembro no ha cumplido con la responsabilidad, en virtud del párrafo 1 del artículo primero del presente Reglamento, de pagar los gastos de viaje y de estancia de la delegación tripartita. La Comisión también podrá recibir y examinar comunicaciones.

~~4~~3. ~~No~~ Se admitirán protestas y quejas en los casos siguientes:

- a) si la protesta o la queja no que hayan hubiera llegado a poder de la secretaría de la reunión ~~a las 11 horas del primer día de un plazo máximo de dos horas contado desde la hora de apertura prevista para~~ la reunión, salvo que la Comisión considere que hubo motivos válidos por los cuales no fue posible respetar el plazo previsto;
- b) si los autores de la protesta o la queja no fueran anónimos;
- c) si la protesta o la queja no se basara en hechos o alegaciones que la Conferencia Internacional del Trabajo o una reunión regional anterior ya haya discutido y declarado no pertinentes o infundados.

~~5~~4. La Comisión de Verificación de Poderes deberá presentar con prontitud su informe ~~sobre cada protesta~~ a la reunión, la cual ~~podrá solicitar~~ solicitar a la Oficina que someta dicho(s) informe(s) a la atención del Consejo de Administración.

## ARTÍCULO 10

### *Derecho al uso de la palabra*

1. ~~Ningún delegado~~ Nadie podrá hacer uso de la palabra en la reunión sin haber pedido y obtenido el permiso del presidente, quien concederá normalmente el uso de la palabra a los ~~oradores delegados~~ en el mismo orden en que lo hayan solicitado, teniendo presente que se debería dar prioridad a los delegados.

2. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo o su representante podrán hacer uso de la palabra, previa autorización del presidente.

3. Las personas con derecho a participar en la reunión en virtud de los párrafos 5, 6, 7 ó 9 del artículo 1, así como ~~los~~ representantes de las organizaciones internacionales oficiales, de ámbito universal o regional, podrán hacer uso de la palabra en el transcurso de cualquier discusión en sesión plenaria, previa autorización del presidente.

4. ~~Los~~ Representantes de las organizaciones internacionales no gubernamentales, de ámbito universal o regional, con derecho a participar en la reunión en virtud del párrafo 8 del artículo 1 podrán pronunciar, hacer o circular declaraciones para informar a la reunión sobre cuestiones que figuren en su orden del día, previa autorización del presidente y de los vicepresidentes. De no llegarse a un acuerdo, el presidente someterá la cuestión a la reunión para que se resuelva sin discusión.

5. Con la venia del presidente, los miembros de la Mesa del Consejo de Administración podrán hacer uso de la palabra en la reunión.

---

~~56~~. El presidente podrá retirar el uso de la palabra a todo orador cuyas observaciones no sean pertinentes en relación con el tema que es objeto de discusión.

~~67~~. Salvo consentimiento expreso de la Mesa de la reunión, ningún discurso excederá de cinco minutos.

## ARTÍCULO 11

### *Mociones, resoluciones y enmiendas*

1. A reserva de las siguientes reglas, todo delegado podrá presentar mociones, resoluciones o enmiendas.

2. Ninguna moción, resolución o enmienda podrá discutirse a menos que haya sido apoyada.

3. 1) Las mociones de orden podrán presentarse sin aviso previo y sin remitirse por escrito a la secretaría de la reunión. Podrán presentarse en cualquier momento, salvo cuando el presidente haya concedido el uso de la palabra a un orador y hasta que el orador haya terminado su intervención.

2) Se considerarán mociones de orden las que tengan por objeto:

- a) la devolución de la cuestión;
- b) aplazar el examen de la cuestión;
- c) levantar la sesión;
- d) aplazar la discusión de un punto determinado;
- e) proponer la clausura del debate.

4. 1) Ninguna resolución podrá presentarse en una sesión de la reunión, si el texto no ha sido depositado con un día de anticipación en la secretaría de la reunión.

2) Toda resolución así depositada deberá traducirse y distribuirse por la secretaría a más tardar durante la sesión precedente a la sesión en que dichas resoluciones hayan de discutirse.

3) Toda enmienda a una resolución podrá presentarse sin aviso previo, siempre que se deposite en la secretaría de la reunión una copia del texto de la enmienda antes de ponerse a discusión.

5. 1) Las enmiendas se pondrán a votación antes de la resolución a que se refieran.

2) Si hubiere varias enmiendas a la misma moción o resolución, el presidente determinará el orden en que habrán de discutirse y votarse, de conformidad con las disposiciones siguientes:

- a) se pondrá a votación toda moción, resolución o enmienda;
- b) se podrán poner a votación las enmiendas, ya sea aisladamente o contra otras enmiendas, de acuerdo con la decisión del presidente; pero si se pusiere a votación una enmienda contra otra enmienda, sólo se considerará enmendada la moción o resolución después de que la enmienda que haya obtenido el mayor número de votos a favor haya sido sometida a votación aisladamente y haya sido adoptada;
- c) si como resultado de una votación se enmendase una moción o resolución, dicha moción o resolución ya enmendada se someterá a la reunión para su votación final.

6. La persona que haya presentado una enmienda podrá retirarla, a menos que otra enmienda que modifique a la anterior esté en discusión o haya sido adoptada. Cualquier delegado, sin aviso previo, podría presentar nuevamente cualquier enmienda así retirada.

7. Cualquier delegado podrá llamar la atención en todo momento sobre la inobservancia de las reglas y el presidente deberá pronunciarse inmediatamente sobre la cuestión planteada.

---

## ARTÍCULO 12

### *Votación y quórum*

1. Con sujeción a lo dispuesto en el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cada delegado y delegada podrá ejercer de manera individual su derecho de voto respecto de todas las cuestiones sometidas a la reunión.
2. En caso de que uno de los Miembros no hubiera designado a uno de los delegados no gubernamentales que tiene derecho a designar, el otro delegado no gubernamental tendrá derecho a asistir a la reunión y hacer uso de la palabra, pero no a votar.
3. Siempre que sea posible, las decisiones se adoptarán por consenso. En los casos en que la falta de consenso haya sido debidamente comprobada y declarada por el presidente, las decisiones se adoptarán por mayoría simple de los votos emitidos por los delegados presentes en la sesión y con derecho de voto.
4. Como norma general, la votación será a mano alzada.
5. Una votación se considerará nula si el número total de votos a favor y en contra es inferior a la mitad del número de delegados a la reunión con derecho a votar.
6. El resultado de la votación será registrado por la secretaria y proclamado por el presidente.
7. No se adoptará ninguna resolución, conclusión, informe, enmienda o moción que haya recibido igual número de votos a favor y en contra.

## ARTÍCULO 13

### *Idiomas*

- ~~1.— El Consejo de Administración determinará los idiomas de trabajo de la reunión.~~
- ~~2.— El Consejo de Administración podrá pedir a la secretaria que adopte adoptará las medidas oportunas para la interpretación de discursos y la traducción de documentos en otros idiomas, teniendo en cuenta la composición de la reunión y las instalaciones y el personal y los recursos financieros disponibles a estos efectos.~~

El Consejo de Administración determinará los idiomas de trabajo de la reunión y podrá pedir a la secretaria que adopte las medidas oportunas para la interpretación de discursos y la traducción de documentos en otros idiomas, teniendo en cuenta los recursos financieros disponibles.

## ARTÍCULO 14

### *Autonomía de los Grupos*

A reserva de lo que establezca este Reglamento, cada Grupo podrá fijar su propio procedimiento.

---

## INDICE

|                                                                                                                                                   | <i>Página</i> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <i>Cuestiones relativas al Reglamento: Revisión del Reglamento<br/>para las reuniones regionales</i>                                              |               |
| Historial del procedimiento.....                                                                                                                  | 1             |
| Revisiones del Reglamento para las reuniones regionales en 2008 .....                                                                             | 2             |
| Anexo. Reglamento para las reuniones regionales revisado (2008)<br>sometido a la Conferencia Internacional del Trabajo para su confirmación ..... | 6             |





## **Informe de la Comisión del Reglamento**

1. La Comisión del Reglamento, constituida por la Conferencia en su primera sesión el 28 de mayo de 2008, se reunió el 30 de mayo de 2008. Estuvo integrada por 46 miembros (16 miembros gubernamentales, 22 miembros empleadores y ocho miembros trabajadores). La Comisión celebró dos sesiones.

2. La Comisión eligió a su Mesa, cuya composición fue la siguiente:

*Presidenta y Ponente:* Sra. Mabel Gómez Oliver (miembro gubernamental, México)

*Vicepresidentes:* Sr. Jorge de Regil Gómez (miembro empleador, México)

Sr. Ulf Edström (miembro trabajador, Suecia)

3. La Comisión tuvo ante sí las *Actas Provisionales* núms. 2-1A y 2-1A Supl., en las que figuraban propuestas presentadas a la Conferencia por el Consejo de Administración en sus 300.<sup>a</sup> y 301.<sup>a</sup> reuniones (noviembre de 2007<sup>1</sup> y marzo de 2008<sup>2</sup>, respectivamente), relativas a las enmiendas al Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo. El propósito de esas enmiendas era incorporar las *Disposiciones provisionales en materia de verificación de poderes*, con objeto de simplificar y acelerar el procedimiento de designación de los miembros de la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia, promover la igualdad de género y armonizar las versiones en los distintos idiomas, y actualizar las referencias. La Comisión también tuvo ante sí un documento (*Actas Provisionales* núm. 2-1B) en el que figuraba una propuesta del Consejo de Administración en el sentido de que la Conferencia Internacional del Trabajo confirmase, de conformidad con el artículo 38 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, una revisión del Reglamento para las Reuniones Regionales.
4. El representante del Secretario General (Consejero Jurídico de la Conferencia) explicó los puntos del orden del día. El punto I se refería a la propuesta del Consejo de Administración de que se confirmasen las enmiendas conocidas como *Disposiciones provisionales en materia de verificación de poderes* que la Conferencia había aprobado en 2004 a título experimental. En noviembre de 2007, el Consejo de Administración había evaluado positivamente su funcionamiento y propuesto que la Conferencia adoptase esas enmiendas con carácter permanente. El punto II, que también estaba relacionado con la verificación de poderes, se refería a una enmienda del párrafo 1 del artículo 5 del Reglamento de la

<sup>1</sup> Véanse documentos GB.300/PV, párrafo 303; GB.300/13(Rev.), párrafo 12.

<sup>2</sup> Véanse documentos GB dec-301/11; GB.301/11(Rev.), párrafos 13, 25, 33 y 41.

---

Conferencia, la cual, conforme a una propuesta del Grupo de Trabajo sobre la Conferencia aprobada por el Consejo de Administración, permitiría que la Conferencia procediera de inmediato a la designación de los miembros de la Comisión de Verificación de Poderes, sin esperar a recibir una propuesta de la Comisión de Proposiciones. El punto III se refería a las enmiendas propuestas por la Oficina con objeto de promover la igualdad de género en el texto del Reglamento de la Conferencia, labor que presentaba dificultades diferentes por lo que se refería a los diversos idiomas utilizados en la Organización. El orador agradeció al Gobierno de España por haber planteado ese punto en la reunión del Consejo de Administración celebrada en noviembre de 2007, y puesto así en marcha este proceso. El punto IV se refería a simples modificaciones en la redacción del texto. Algunas de dichas modificaciones habían sido propuestas por el Consejo de Administración, y otras habían sido señaladas por la Oficina. Por último, el punto V se refería a las enmiendas del Reglamento para las Reuniones Regionales aprobadas por el Consejo de Administración en marzo de 2008. Junto con las enmiendas ya aprobadas, los cambios a ese Reglamento propuestos en el anexo de las *Actas Provisionales* núm. 2-1B incluían enmiendas destinadas a promover la igualdad de género en el texto del Reglamento para las Reuniones Regionales. Conforme lo había decidido el Consejo de Administración, la Oficina presentaba ahora directamente esas enmiendas a la Conferencia.

5. La Comisión decidió analizar cada uno de esos puntos por separado.

## **I. Enmiendas propuestas al Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo**

### **i) Disposiciones provisionales en materia de verificación de poderes**

6. La Presidenta recordó que las *Disposiciones provisionales*, aprobadas por la Conferencia en 2004 a título provisional, habían entrado en vigor en la 93.<sup>a</sup> reunión (junio de 2005) de la Conferencia y se habían prorrogado hasta la clausura de la 97.<sup>a</sup> reunión actualmente en curso, en 2008. En su 300.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2007), el Consejo de Administración había recomendado que la Conferencia, en su reunión en curso, incluyese con carácter permanente en el Reglamento de la Conferencia esas disposiciones, presentadas en el anexo I de las *Actas Provisionales* núm. 2-1A.
7. Los miembros empleadores indicaron que estaban dispuestos a apoyar la incorporación permanente de las *Disposiciones provisionales*, que de hecho ya no eran nuevas. Estas habían contribuido a atender las necesidades de los mandantes y al tripartismo. Por cierto, los Grupos las habían utilizado efectivamente desde hacía algún tiempo con resultados positivos.
8. Los miembros trabajadores manifestaron que apoyaban el punto para decisión, y que estaban plenamente de acuerdo con los empleadores. Recordaron que las enmiendas propuestas habían sido largamente preparadas en el Consejo de Administración y en la propia Conferencia, lo que había facilitado la labor de la Comisión del Reglamento.
9. La Comisión recomendó a la Conferencia que sustituyera el texto de los artículos 5 y 26 del Reglamento por el texto de los artículos 5, 26, 26bis, 26ter y 26quater contenidos en el anexo I de las *Actas Provisionales* núm. 2-1A.

---

**ii) Designación de los miembros de la Comisión de Verificación de Poderes**

10. La Presidenta recordó que el Consejo de Administración, en su 301.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2008), había invitado a la Conferencia a aprobar una enmienda al párrafo 1 del artículo 5 del Reglamento, con el objetivo de simplificar y acelerar el proceso de designación de los integrantes de la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia.
11. Los miembros empleadores se pronunciaron a favor del texto de la enmienda propuesta, por considerar que éste facilitaría realmente la labor de la Comisión de Verificación de Poderes.
12. Los miembros trabajadores indicaron que apoyaban la enmienda, y observaron que, para la labor de la Comisión de Verificación de Poderes, el tiempo era un factor que se debía tomar en consideración.
13. El miembro gubernamental del Líbano observó que se deberían fijar algunos criterios para la designación de los miembros de la Comisión de Verificación de Poderes.
14. La Comisión recomendó que la Conferencia aprobase la enmienda al párrafo 1 del artículo 5 del Reglamento.

**iii) Promoción de la igualdad de género**

15. Al presentar las propuestas de enmienda del Reglamento destinadas a promover la igualdad de género, la Presidenta explicó que las propuestas presentadas a la Comisión diferían en las tres versiones lingüísticas (inglés, francés y español) debido a que en cada idioma se habían empleado métodos específicos para presentarlas. De lo que se trataba era de velar por que el lenguaje utilizado en el Reglamento y las normas reflejase las políticas de la OIT que afirman la igualdad de género y garantizar la coherencia con el Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género, adoptado por el Consejo de Administración en 2007.
16. Los miembros empleadores indicaron que respaldaban estas propuestas, y subrayaron la importancia de la igualdad de género. El tema era de sumo interés para ellos, y la labor realizada por la Oficina merecía un reconocimiento especial habida cuenta de la complejidad inherente a trabajar en los tres idiomas. Una vez que se hubieran introducido los cambios necesarios en esos tres idiomas, habría que proceder a modificar también las versiones en los otros idiomas.
17. Los miembros trabajadores indicaron que apoyaban las propuestas de enmienda, ya que a su juicio la utilización de un lenguaje neutro iba en beneficio de hombres y mujeres. Se sentían orgullosos de que la OIT modernizara su Reglamento de esa manera.
18. El miembro gubernamental del Líbano manifestó que la promoción de la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida debería considerar las particularidades innatas de los hombres y de las mujeres.
19. La Presidenta señaló que había acuerdo general en relación con las propuestas de la Oficina.
20. La Comisión recomendó a la Conferencia que aprobara las enmiendas destinadas a promover la igualdad de género, que figuraban en el anexo III de las *Actas Provisionales* núm. 2-1A Supl.

---

**iv) Armonización de las diferentes versiones lingüísticas y actualización de las referencias**

21. La Presidenta explicó que tres de las enmiendas se referían a la armonización de las diferentes versiones lingüísticas y a la actualización de una referencia. La primera propuesta afectaba únicamente al texto en inglés del párrafo 4 del artículo 63, en el que era preciso añadir una coma y la palabra «or». La segunda propuesta de enmienda guardaba relación con el texto en inglés del párrafo 5 del artículo 2, en el que se proponía reemplazar la expresión «distinguished strangers» por «specifically authorized individuals», con objeto de que el texto concordase mejor con el texto en francés. La tercera propuesta se refería al párrafo 3, apartado k), del artículo 2 en las tres versiones lingüísticas, en el que se proponía sustituir la referencia obsoleta a la «Organización de la Unidad Africana» por la denominación actual de esta entidad, a saber, «Unión Africana».
22. Los miembros empleadores manifestaron que apoyaban las propuestas, y observaron que las enmiendas tenían por objeto armonizar las tres versiones lingüísticas. También era preciso actualizar la referencia a la Unión Africana. Con el tiempo, era normal tener que actualizar los textos.
23. Los miembros trabajadores indicaron que apoyaban las propuestas de enmienda.
24. La Comisión recomendó a la Conferencia que aprobara las enmiendas a la versión inglesa del párrafo 5 del artículo 2, y del párrafo 4 del artículo 63, y a todas las versiones lingüísticas del párrafo 3, apartado k), del artículo 2 del Reglamento de la Conferencia, mencionadas en las *Actas Provisionales* núm. 2-1A Supl.

\* \* \*

25. Por consiguiente, la Comisión recomienda a la Conferencia que apruebe las enmiendas a su Reglamento, que figuran en el anexo I del presente informe.

## **II. Revisión del Reglamento para las Reuniones Regionales**

26. La Presidenta explicó que el Consejo de Administración había aprobado, en su 301.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2008), una serie de modificaciones al Reglamento para las Reuniones Regionales. Ulteriormente, la Oficina, dando curso a las instrucciones del Consejo de Administración, introdujo algunos ajustes adicionales al Reglamento revisado, con el fin de reflejar la igualdad de género en las versiones inglesa, francesa y española del texto. El Consejo de Administración recomendó que la Conferencia confirmara el Reglamento revisado.
27. Los miembros empleadores se mostraron de acuerdo con las revisiones propuestas del Reglamento para las Reuniones Regionales. Dichas revisiones propuestas permitirían actualizar los aspectos de orden logístico y práctico de las reuniones regionales.
28. Los miembros trabajadores indicaron que respaldaban plenamente los cambios propuestos.
29. La Comisión suscribió la recomendación del Consejo de Administración.

\* \* \*

- 
30. Por consiguiente, la Comisión recomienda a la Conferencia que confirme el Reglamento para las Reuniones Regionales revisado (2008) que figura en el anexo II del presente informe.

### **III. Otras cuestiones**

31. Los miembros trabajadores manifestaron su interés por que el Consejo de Administración celebrase un debate sobre la conveniencia de reemplazar la expresión «reuniones regionales» por «conferencias regionales».
32. Los miembros trabajadores, a los que se sumaron los miembros empleadores y el Gobierno del Líbano, felicitaron a la Presidenta y dieron las gracias a la Oficina por la calidad del trabajo presentado, que había facilitado la eficacia de la reunión.

### **IV. Adopción del informe**

33. Al someter el proyecto de informe para su adopción la Presidenta recordó a la Comisión que en su calidad de Ponente presentaría el informe a la Conferencia. El miembro gubernamental de la República Bolivariana de Venezuela indicó que las enmiendas al Reglamento de la Conferencia eran necesarias, especialmente aquellas destinadas a promover la igualdad de género.
34. A continuación de la expresión adicional de respaldo a todas las enmiendas por parte del miembro gubernamental del Líbano, el informe fue adoptado sin ser modificado.

Ginebra, 4 de junio de 2008.

*(Firmado)* Mabel Gómez Oliver  
Presidenta y Ponente

---

## Anexo I

### Enmiendas propuestas a la versión española del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo

#### Texto del Reglamento Nota de pie de página

...

#### ARTÍCULO 1

##### *Composición de la Conferencia*

...

3. 3) En la nota deberá especificarse la sesión o sesiones en que actuará ~~cada el~~ suplente.
- 4) ~~Cada Los~~ suplentes ~~participarán~~ en los debates y en las votaciones en las mismas condiciones que los delegados.

#### ARTÍCULO 2

##### *Derecho de admisión a las sesiones de la Conferencia*

...

3. Además de los delegados y de sus consejeros técnicos, las únicas personas autorizadas para entrar en la sala de sesiones de la Conferencia serán:
- a) ~~los~~ Ministros de Estado a cuyo cargo estén las cuestiones tratadas por la Conferencia y no sean delegados ni consejeros técnicos;
  - b) ~~los~~ representantes de las organizaciones internacionales oficiales que hayan sido invitadas por la Conferencia o por el Consejo de Administración a hacerse representar en la Conferencia;
  - c) ~~los~~ miembros del Consejo de Administración que no sean delegados o consejeros técnicos;
  - d) ~~los~~ representantes de un Estado o de una provincia de un Estado federal que hayan sido designados por el gobierno de un Miembro de la Organización para acompañar a una delegación;
  - e) ~~las~~ personas designadas en calidad de observadores por un Estado invitado a asistir a la Conferencia;
  - f) el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y ~~los~~ funcionarios de la Secretaría de la Conferencia;
  - h) ~~los~~ secretarios del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores;
  - i) ~~las~~ personas designadas por los Miembros de la Organización para ocupar los puestos de consejeros técnicos que pudieren quedar vacantes en sus delegaciones;

Nota de pie de página La OIT se compromete a promover la igualdad de género. Las enmiendas a este efecto fueron adoptadas en la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, 2008). Las disposiciones de este Reglamento, en las que se utiliza el género gramatical masculino tanto en singular como en plural, se refieren igualmente a una mujer o a un hombre o, dependiendo del contexto, a las mujeres o a los hombres.

- 
- j) ~~los~~ representantes de las organizaciones internacionales no gubernamentales con las que la Organización haya decidido establecer relaciones consultivas y con las que se hayan celebrado acuerdos permanentes para dicha representación, y ~~los~~ representantes de otras organizaciones internacionales no gubernamentales que hayan sido invitadas por el Consejo de Administración a hacerse representar en la Conferencia;
- k) ~~los~~ representantes de los movimientos de liberación reconocidos por la ~~Organización de la~~ ~~Unidad~~ Unión Africana o por la Liga de Estados Arabes que hayan sido invitados por la Conferencia o por el Consejo de Administración a hacerse representar en la Conferencia.

...

### ARTÍCULO 3

#### *Mesa de la Conferencia*

1. La Conferencia elegirá una Mesa compuesta de un Presidente y tres Vicepresidentes, todos de nacionalidad diferente. ~~Las mujeres son elegibles para estos cargos.~~
2. El Grupo Gubernamental, el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores designarán respectivamente a cualquiera ~~uno~~ de sus miembros para que la Conferencia proceda a su elección como Vicepresidentes.

...

### ARTÍCULO 5

#### *Comisión de Verificación de Poderes*

1. La Conferencia constituirá ~~a propuesta de la Comisión de Propositiones,~~ una Comisión de Verificación de Poderes, compuesta de un delegado gubernamental, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores.
2. La Comisión de Verificación de Poderes examinará, de acuerdo con las disposiciones de la sección B de la parte II:
  - a) los poderes, así como toda protesta relativa a los poderes de los delegados y de sus consejeros técnicos, o a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los empleadores o de los trabajadores;
  - b) toda queja por incumplimiento del apartado a) del párrafo 2 del artículo 13 de la Constitución;
  - c) el seguimiento de toda situación relativa al cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3 o en el apartado a) del párrafo 2 del artículo 13 de la Constitución respecto a la cual la Conferencia haya solicitado un informe.

...

### ARTÍCULO 12

#### *Informe del Presidente del Consejo de Administración y Memoria del Director General*

...

3. Podrán participar en la discusión, por cada Estado Miembro, un delegado en nombre del gobierno, un delegado en nombre de los empleadores y un delegado en nombre de los trabajadores, quedando entendido que, además del delegado gubernamental, un ministro visitante podrá hacer uso de la palabra. Nadie ~~Ningún orador~~ podrá intervenir más de una vez en la discusión.

...

---

## ARTÍCULO 14

### *Derecho al uso de la palabra*

1. Ningún delegado podrá hacer uso de la palabra en la Conferencia sin haberla pedido al Presidente y sin que ~~éste~~ se ~~le~~ haya concedido.

...

8. A invitación del Presidente, podrán hacer uso de la palabra los Ministros de Estado a cuyo cargo estén las cuestiones tratadas por la Conferencia y no sean delegados ni consejeros técnicos, ~~los~~ miembros del Consejo de Administración que no estén acreditados como delegados o consejeros técnicos ante la Conferencia y el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo o su representante.

9. ~~R~~Los representantes de las organizaciones internacionales oficiales que hayan sido invitadas a hacerse representar en la Conferencia podrán participar en los debates sin derecho de voto.

10. El Presidente podrá, de acuerdo con los Vicepresidentes, permitir a ~~los~~ representantes de las organizaciones internacionales no gubernamentales con las que la Organización Internacional del Trabajo haya establecido relaciones consultivas y respecto de las cuales se hayan celebrado acuerdos permanentes para su representación en la Conferencia, así como a ~~los~~ representantes de otras organizaciones internacionales no gubernamentales que hayan sido invitadas a hacerse representar en la Conferencia, que hagan, o comuniquen por escrito, declaraciones, para información de la Conferencia, sobre cuestiones que ésta se encuentre examinando que no sean de carácter administrativo o presupuestario. Si no se obtuviere dicho acuerdo, la cuestión se someterá a la reunión, la cual se pronunciará sin discutirla.

...

12. ~~R~~Los representantes de los movimientos de liberación que hayan sido invitados a asistir a la Conferencia podrán hacer uso de la palabra en la discusión del informe del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General, previa autorización del Presidente.

...

## ARTÍCULO 16

### *Clausura de los debates*

...

3. Si se pidiere la palabra en contra de la clausura, se concederá, con la reserva de que ~~ningún orador~~ nadie pueda hablar más de cinco minutos.

5. A reserva de lo dispuesto en los párrafos precedentes, una vez votada la clausura del debate, ~~ningún orador~~ no se podrá hacer uso de la palabra sobre la cuestión ya discutida.

## ARTÍCULO 17

### *Resoluciones sobre asuntos que no se refieren a un punto incluido en el orden del día*

...

5. La Comisión de Resoluciones determinará el orden en que deberán examinarse las resoluciones que se hayan declarado admisibles, en la forma siguiente:

- a) después de haber dado al autor o a ~~uno~~ cualquiera de los autores de la resolución la posibilidad de presentarla mediante una intervención que no excederá de diez minutos, la Comisión



---

determinará mediante una votación, sin discusión, cuáles son las cinco resoluciones que deberán examinarse en primer lugar, procediendo en la forma siguiente:

...

- iii) en caso de que ~~los~~ miembros de los Grupos Gubernamental, de los Empleadores o de los Trabajadores de la Comisión tengan derecho a más de un voto, para equilibrar la representación desigual de los Grupos en la Comisión, el número total de puntos correspondientes a cada resolución se calculará separadamente para cada Grupo, multiplicándose el total por el multiplicador aplicable a los votos de los miembros del Grupo;

...

7. 1) Si un número de miembros de la Comisión de Resoluciones que representen no menos de una cuarta parte de los votos de la Comisión propone que ésta considere que una resolución no cae dentro de la competencia de la Conferencia o que su adopción no es oportuna, esta cuestión preliminar deberá ser resuelta por la Comisión después de haber oído al autor, cuando sean varios los autores, a cualquiera uno de los autores de la resolución y a no más de un orador tanto en pro como en contra de la moción, por cada Grupo, y la respuesta del autor o de cualquiera uno de los autores.

...

## ARTÍCULO 20

### *Quórum*

...

1. 3) Para calcular el quórum, no se considerará presente en la reunión de la Conferencia al delegado que deje de asistir definitivamente a la Conferencia antes de la clausura de la reunión y haya notificado expresamente su partida a la Secretaría sin haber designado un consejero técnico que ~~asumale sustituya en~~ sus funciones.

...

## ARTÍCULO 24

### *Idiomas*

...

2. Los discursos pronunciados en francés se resumirán en inglés, y viceversa, por ~~un~~ intérpretes de la Secretaría de la Conferencia.

3. ~~Los~~ intérpretes oficiales resumirán los discursos pronunciados en español, y resumirán también en español los discursos pronunciados en francés o en inglés.

4. Cualquier delegado podrá expresarse en otro idioma no oficial; pero si la Secretaría de la Conferencia no pudiere poner a su disposición ~~uno de~~ sus intérpretes, un intérprete de la delegación del orador deberá proporcionar un resumen del discurso, traducido a uno de los idiomas oficiales. ~~Un~~ intérpretes de la Secretaría harán entonces una traducción al otro idioma oficial.

...

---

## PARTE II

### *Reglamento sobre cuestiones especiales*

#### SECCIÓN B

#### *Verificación de poderes*

#### ARTÍCULO 26

#### *Examen de los poderes*

1. Los poderes de los delegados y consejeros técnicos y de cualquier otra persona acreditada en la delegación de un Estado Miembro se depositarán en la Oficina Internacional del Trabajo 15 días, por lo menos, antes de la fecha fijada para la apertura de la reunión de la Conferencia.

2. El Presidente del Consejo de Administración redactará un breve informe sobre los poderes, que estará disponible, juntamente con éstos, la víspera de la sesión de apertura, y se publicará el día de la apertura de la reunión de la Conferencia.

3. La Comisión de Verificación de Poderes, constituida por la Conferencia en cumplimiento del artículo 5 del Reglamento, examinará los poderes, así como cualquier ~~recurso~~, protesta, queja o informe relativos a dichos poderes.

#### ARTÍCULO 26 BIS

#### *Protestas*

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

- a) si la protesta no hubiere llegado a poder del Secretario General dentro de un plazo de 72 horas contado a partir de las 10 de la mañana del primer día de la Conferencia, fecha en que se publica, en *Actas Provisionales*, la lista oficial de las delegaciones sobre cuya base se presentare la protesta por figurar o no figurar el nombre y las funciones de una persona determinada. Si la protesta se presentare sobre la base de una lista revisada, el plazo antes indicado se reducirá a 48 horas;
- b) si los autores de la protesta permanecieren anónimos;
- c) si el autor de la protesta fuere consejero técnico del delegado contra cuyo nombramiento se presentare la protesta;
- d) si la protesta se fundamentare en hechos o alegaciones que la Conferencia ya hubiere discutido y declarado no pertinentes o infundados en un debate y en una decisión relativos a hechos o alegaciones idénticos.

2. El procedimiento para determinar si una protesta es admisible será el siguiente:

- a) la Comisión de Verificación de Poderes examinará, en relación con cada protesta, si ésta no es admisible por cualquiera de los motivos mencionados en el párrafo 1;
- b) cuando la Comisión resuelva por unanimidad acerca de la admisibilidad de una protesta, su decisión tendrá carácter definitivo;
- c) cuando la Comisión no resuelva por unanimidad acerca de la admisibilidad de una protesta, remitirá la cuestión a la Conferencia, la cual, con conocimiento de las actas de los debates de la Comisión y de un informe en que conste la opinión de la mayoría y de la minoría de sus miembros, resolverá, sin nueva discusión, acerca de la admisibilidad de la protesta.

---

3. La Comisión de Verificación de Poderes examinará el fundamento de toda protesta que sea admisible y presentará a la Conferencia un informe de urgencia sobre dicha protesta.

4. Si la Comisión de Verificación de Poderes o un miembro de la misma presentare un informe en el que se recomendare a la Conferencia que rechace la admisión de un delegado o de un consejero técnico, el Presidente someterá esta propuesta a la Conferencia para que adopte una decisión, y la Conferencia, cuando juzgue que dicho delegado o consejero técnico no ha sido nombrado de conformidad con las disposiciones de la Constitución, podrá rechazar, por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, la admisión de tal delegado o consejero técnico, de acuerdo con el párrafo 9 del artículo 3 de la Constitución. Los delegados que estuvieren a favor de rechazar la admisión del delegado o consejero técnico votarán «sí»; los delegados que estuvieren en contra de rechazar la admisión del delegado o consejero técnico votarán «no».

5. El delegado o consejero técnico contra cuya designación se hubiere presentado una protesta conservará los mismos derechos que los demás delegados y consejeros técnicos hasta tanto se resuelva definitivamente sobre su admisión.

6. Si la Comisión de Verificación de Poderes estimare por unanimidad que las cuestiones planteadas en una protesta se refieren a una violación de los principios de la libertad sindical que no ha sido examinada por el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, podrá proponer que la cuestión se remita a dicho Comité. La Conferencia resolverá, sin debate, sobre estas propuestas.

7. Si, al examinar una protesta, la Comisión de Verificación de Poderes estimare por unanimidad que es necesario garantizar el seguimiento de la situación, podrá proponerlo a la Conferencia, la cual se pronunciará, sin debate, sobre la propuesta. Si así se decidiere, el gobierno interesado deberá presentar un informe sobre las cuestiones cuyo seguimiento haya sido considerado necesario por la Comisión de Verificación de Poderes, en la siguiente reunión de la Conferencia, junto con la presentación de los poderes de la delegación.

## ARTÍCULO 26 *TER*

### *Quejas*

1. La Comisión de Verificación de Poderes podrá examinar las quejas en que se alegue que un Miembro no ha cumplido lo dispuesto en el apartado *a)* del párrafo 2 del artículo 13 de la Constitución, cuando:

- a)* se alegue que el Miembro no ha sufragado los gastos de viaje y de estancia de uno o varios delegados que haya nombrado de conformidad con el párrafo 1 del artículo 3 de la Constitución, o
- b)* en la queja se alegue un desequilibrio grave y manifiesto entre el número de consejeros técnicos de los empleadores o de los trabajadores cuyos gastos se hayan sufragado en la delegación de que se trate, y el número de consejeros técnicos nombrados para los delegados gubernamentales de dicha delegación.

2. Las quejas mencionadas en el párrafo 1 no serán admisibles en los casos siguientes:

- a)* si la queja no se ha presentado al Secretario General de la Conferencia antes de las diez de la mañana del séptimo día siguiente a la apertura de la Conferencia y la Comisión estima que no le queda tiempo suficiente para tramitarla de modo adecuado;
- b)* si quien presenta la queja no es un delegado o un consejero técnico acreditado que alegue la falta de pago de los gastos de viaje y estancia en las circunstancias previstas en los apartados *a)* o *b)* del párrafo 1, o bien una organización o persona que actúe en su nombre.

3. La Comisión de Verificación de Poderes presentará en su informe a la Conferencia cuantas conclusiones haya adoptado por unanimidad acerca de cada una de las quejas que haya examinado.

4. Si, al examinar una queja, la Comisión de Verificación de Poderes estimare por unanimidad que es necesario garantizar el seguimiento de la situación, podrá proponerlo a la Conferencia, que se pronunciará, sin debate, sobre la propuesta. Si así se decidiere, el gobierno

---

interesado deberá presentar un informe sobre las cuestiones cuyo seguimiento haya sido considerado necesario por la Comisión de Verificación de Poderes, en la siguiente reunión de la Conferencia junto con la presentación de los poderes de la delegación.

## ARTÍCULO 26 *QUATER*

### *Seguimiento*

La Comisión de Verificación de Poderes garantizará también el seguimiento de toda situación relativa al respeto por un Estado Miembro de lo dispuesto en el artículo 3 y en el apartado a), párrafo 2, del artículo 13 de la Constitución, en relación con la cual la Conferencia haya solicitado un informe al gobierno interesado. A este efecto, la Comisión presentará a la Conferencia un informe sobre la evolución de la situación, en el cual podrá proponer por unanimidad cualquiera de las medidas mencionadas en los párrafos 4 a 7 del artículo 26 *bis* o en los párrafos 3 y 4 del artículo 26*ter*. La Conferencia deberá pronunciarse, sin debate, sobre estas propuestas.

...

## ARTÍCULO 48

### *Periodicidad de las elecciones*

De conformidad con el artículo 7 de la Constitución de la Organización, la duración del mandato de ~~cada~~<sup>los</sup> miembros del Consejo de Administración será de tres años. Las reuniones de los Colegios Electorales para designar dieciocho Estados que estarán representados en el Consejo de Administración y elegir los miembros empleadores y trabajadores del Consejo de Administración se realizarán cada tres años durante la Conferencia. El mandato del Consejo de Administración comenzará al clausurarse la reunión de la Conferencia en que se hubieren celebrado elecciones.

...

## ARTÍCULO 51

### *Aviso de convocatoria a elecciones*

Para la elección de ~~los~~ miembros del Consejo de Administración se enviará ~~a los miembros~~ un aviso de convocatoria con veinticuatro horas de anticipación, por lo menos.

...

## ARTÍCULO 54

### *Vacantes*

...

4. Cuando se hayan producido vacantes entre ~~los~~ miembros empleadores o trabajadores del Consejo durante la celebración de una reunión ordinaria de la Conferencia, el Colegio Electoral interesado se congregará durante la reunión para proveer los puestos vacantes de acuerdo con el procedimiento previsto en esta sección.

5. Cuando se hayan producido vacantes entre ~~los~~ miembros empleadores o trabajadores del Consejo durante el intervalo entre dos reuniones de la Conferencia, el Grupo interesado del Consejo procederá libremente a la sustitución, sin estar obligado a designar sustitutos entre ~~los~~ miembros adjuntos del Consejo. La designación así efectuada deberá ser confirmada por el Colegio Electoral interesado en la próxima reunión de la Conferencia y notificada por dicho Colegio a la Conferencia. Si tal designación no fuere confirmada por el mencionado Colegio Electoral, se procederá

---

inmediatamente a una nueva elección en las condiciones previstas por las disposiciones de esta sección.

...

## ARTÍCULO 56

### *Composición de las comisiones y derecho a participar en sus labores*

...

3. El Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores decidirán si es posible sustituir ~~los~~ miembros nombrados en su representación en las comisiones ~~podrán ser sustituidos~~ por suplentes personales y, en caso afirmativo, en qué condiciones; dichos Grupos notificarán a la secretaría de la comisión las decisiones que hayan adoptado al respecto.

...

5. Estos miembros adjuntos tendrán los mismos derechos que los miembros de la comisión, pero sólo podrán participar en las votaciones en las condiciones siguientes:

- a) ~~los~~ miembros adjuntos gubernamentales podrán votar, cuando hayan sido autorizados al efecto, mediante notificación escrita dirigida a la secretaría de la comisión, por un miembro titular gubernamental de dicha comisión que no participe en la votación y no haya sido sustituido por un suplente;
- b) ~~los~~ miembros adjuntos empleadores y trabajadores podrán votar en sustitución de un miembro titular empleador o trabajador en las condiciones determinadas por sus respectivos Grupos; los Grupos notificarán a la secretaría de la comisión todas las decisiones que hayan adoptado al respecto.

6. Además de ~~los~~ miembros de la comisión, cualquier delegado o consejero técnico que haya recibido a estos efectos autorización escrita del delegado de quien es adjunto podrá asistir a las sesiones y ejercer todos los demás derechos inherentes a cada ~~los~~ miembros de la comisión, con excepción del derecho de voto.

7. ~~Los~~ Representantes de las organizaciones internacionales oficiales que hayan sido invitadas a hacerse representar en la Conferencia podrán asistir a las sesiones de las comisiones y participar en los debates sin derecho de voto.

...

9. R~~Los~~ representantes de las organizaciones internacionales no gubernamentales con las que la Organización Internacional del Trabajo haya establecido relaciones consultivas y con las cuales se hayan celebrado acuerdos permanentes para su representación en la Conferencia, así como ~~los~~ representantes de otras organizaciones internacionales no gubernamentales a las que la Conferencia o la Comisión de Proposiciones, dentro de los límites establecidos en el párrafo 2 del artículo 4, hayan invitado a hacerse representar en una comisión, podrán asistir a las sesiones de esta Comisión. El presidente de la comisión podrá, de acuerdo con los vicepresidentes, permitir que dichos representantes hagan, para información de la comisión, declaraciones verbales o escritas sobre materias inscritas en su orden del día. Si no se llegare a ningún acuerdo, la cuestión se someterá a la reunión de la comisión, que decidirá sin debate alguno. Este párrafo no se aplica a las reuniones que traten de cuestiones administrativas o presupuestarias.

10. R~~Los~~ representantes de movimientos de liberación que hayan sido invitados a asistir a la Conferencia y a los que la Conferencia ha invitado a estar representados en la comisión podrán participar en las discusiones sin derecho de voto.

---

## ARTÍCULO 57

### *Mesa de las comisiones*

...

3. A continuación, cada comisión elegirá de entre sus miembros ~~uno o varios~~ una o más personas en calidad de ponentes para que presenten a la Conferencia, en nombre de la comisión, el resultado de sus deliberaciones. El ponente o los ponentes presentarán sus informes a la Mesa de la comisión antes de presentarlos a la propia Comisión para que los apruebe.

...

## ARTÍCULO 58

### *Idiomas*

...

2. Los discursos pronunciados en francés se resumirán en inglés, y viceversa, por ~~un~~ intérprete de la Secretaría de la Conferencia.

3. ~~Los~~ intérpretes oficiales resumirán los discursos pronunciados en español, y resumirán también en español los discursos pronunciados en francés o en inglés.

4. Cualquier delegado podrá expresarse en otro idioma no oficial, pero si la Secretaría de la Conferencia no pudiere poner a su disposición ~~uno de~~ sus intérpretes, un intérprete de la delegación del orador deberá proporcionar un resumen del discurso, traducido a uno de los idiomas oficiales. ~~Un~~ intérprete de la Secretaría harán entonces una traducción al otro idioma oficial.

5. Cuando por lo menos una quinta parte de los miembros de una comisión que participen en sus trabajos en calidad de miembros titulares o suplentes declaren individualmente y por escrito que les es difícil participar en los trabajos de la comisión en los idiomas oficiales o en español y pidan una traducción adicional en otro idioma que les sea conocido, la comisión deberá acceder a esta demanda, siempre que la Secretaría de la Conferencia pueda facilitar el número de ~~los~~ intérpretes necesarios.

6. Cuando el número de miembros que soliciten la interpretación adicional en un idioma no oficial en las condiciones previstas en el párrafo anterior sea inferior a la quinta parte de los miembros de la comisión, ésta deberá resolver si procede acceder a la demanda de manera excepcional, siempre que la Secretaría de la Conferencia pueda facilitar ~~los~~ el número de intérpretes necesarios.

...

## ARTÍCULO 63

### *Mociones, resoluciones y enmiendas*

...

2. 1) Las mociones de orden podrán presentarse verbalmente y sin aviso previo. Podrán presentarse en cualquier momento, salvo cuando el presidente haya concedido el uso de la palabra a ~~un orador~~ y hasta que el orador haya terminado su intervención.

...

5. Los textos de las resoluciones y enmiendas se traducirán y, antes de discutirse, serán distribuidos a cada ~~todos los~~ miembros de la comisión presentes en la sesión.

...

---

## ARTÍCULO 72

### *Sesiones oficiales*

1. Cada Grupo se reunirá en sesión oficial para proceder a las siguientes labores, de conformidad con este Reglamento:

...

b) nombramiento de ~~los~~ miembros de la Comisión de Propositiones;

c) nombramiento de ~~los~~ miembros de las demás comisiones;

...

## ARTÍCULO 73

### *Procedimiento de votación en las elecciones*

El Presidente de la Conferencia, o una persona ~~designada por el Presidente~~ ~~por él designada~~, dirigirá el procedimiento de votación en las elecciones para nombramiento de Vicepresidentes de la Conferencia, de miembros de las comisiones y de miembros del Consejo de Administración. Convocará a su debido tiempo a los delegados con derecho de voto, velará por la corrección del escrutinio y comunicará a la Conferencia los resultados de la elección.

---

## Anexo II

### Reglamento para las reuniones regionales (2008)

#### Reglamento para las reuniones regionales Nota de pie de página

##### ARTÍCULO 1

##### *Composición de las reuniones regionales*

1. Integrarán cada reunión regional dos delegados gubernamentales, un delegado empleador y un delegado trabajador de cada Estado o territorio invitado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a hacerse representar en la reunión. La aceptación por un Estado o territorio de la invitación a hacerse representar en una reunión regional implica que asume la responsabilidad de sufragar los gastos de viaje y de estancia de su delegación tripartita.

2. Los delegados de los empleadores y de los trabajadores, así como sus respectivos consejeros técnicos, serán designados de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de los empleadores o de los trabajadores, según sea el caso, siempre que tales organizaciones existan en el Estado o el territorio de que se trate.

3. Los poderes de los delegados y consejeros técnicos a las reuniones regionales se depositarán en la Oficina Internacional del Trabajo quince (15) días, por lo menos, antes de la fecha fijada para la apertura de la reunión.

~~24.~~ 1) Los delegados podrán hacerse acompañar de los consejeros técnicos y los consejeros técnicos suplementarios que pueda designar un Estado como representantes de los territorios no metropolitanos de cuyas relaciones internacionales sea responsable.

2) Cualquier delegado podrá, mediante nota escrita dirigida al presidente, designar como suplente a uno de sus consejeros técnicos.

3) Todo consejero técnico que actúe en calidad de suplente de su delegado tendrá derecho a voz y voto, en las mismas condiciones que el delegado que reemplaza.

~~35.~~ También podrán asistir a la reunión los personalidades eminentes, como los ministros de los Estados o territorios representados en la reunión, o de las provincias o estados que forman parte de dichos Estados o territorios, cuyos departamentos se ocupen de las cuestiones que se discutan en la reunión y que no sean delegados o consejeros técnicos.

~~4.— Los delegados de los empleadores y de los trabajadores, así como sus consejeros técnicos, serán designados de acuerdo con las organizaciones profesionales de empleadores o de trabajadores, según sea el caso y siempre que éstas existan, que sean más representativas en el país o territorio de que se trate.~~

~~56.~~ Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo de una región diferente y todo Estado que no sea Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que haya sido invitado a una reunión por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo podrá hacerse representar en la misma por una delegación de observadores.

Nota de pie de página La OIT se compromete a promover la igualdad de género. Las enmiendas a este efecto fueron adoptadas en la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, 2008). Las disposiciones de este Reglamento, en las que se utiliza el género gramatical masculino tanto en singular como en plural, se refieren igualmente a una mujer o a un hombre o, dependiendo del contexto, a las mujeres o a los hombres.



---

~~67.~~ Los movimientos de liberación reconocidos por la [Unión Africana](#) o por la Liga de Estados árabes que hayan sido invitados por el Consejo de Administración podrán estar representados en la reunión por una delegación de observadores.

~~78.~~ ~~Los~~ Representantes de organizaciones internacionales oficiales, [de ámbito universal o regional](#), y de organizaciones internacionales no gubernamentales, [de ámbito universal o regional](#), que hayan sido invitadas por el Consejo de Administración, a título individual o en virtud de acuerdos permanentes, a hacerse representar en la reunión podrán asistir a la misma en calidad de observadores.

~~9.~~ ~~Los~~ ~~m~~ [Miembros de la Mesa del Consejo de Administración que no sean delegados acreditados ante la reunión regional podrán asistir a la reunión.](#)

## ARTÍCULO 2

### *Orden del día [y lugar de celebración](#) de las reuniones regionales*

[1.](#) El Consejo de Administración fijará el orden del día de las reuniones regionales.

[2.](#) [El Consejo de Administración decidirá el lugar de celebración de la reunión regional. Todo Estado Miembro que se ofrezca como anfitrión de una reunión regional deberá garantizar cuando menos el mismo grado de protección que el concedido en virtud de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de los Organismos Especializados, de 1947, y su anexo I, relativo a la Organización Internacional del Trabajo.](#)

## ARTÍCULO 3

### *Forma que revisten las decisiones de las reuniones regionales*

Salvo indicación concreta del Consejo de Administración en sentido contrario, las decisiones de las reuniones regionales revestirán la forma de resoluciones sobre cuestiones relacionadas con el(los) punto(s) del orden del día, de conclusiones o de informes dirigidos al Consejo de Administración.

## ARTÍCULO 4

### *Informes para las reuniones regionales*

1. La Oficina Internacional del Trabajo preparará un informe sobre el(los) punto(s) del orden del día con el fin de facilitar el intercambio de opiniones sobre las cuestiones sometidas a la reunión.

2. La Oficina remitirá el informe de manera que los gobiernos lo reciban dos meses antes, por lo menos, de la apertura de la reunión. La Mesa del Consejo de Administración podrá fijar intervalos más reducidos cuando así lo exijan circunstancias excepcionales.

## ARTÍCULO 5

### *Mesa de la reunión*

1. Cada reunión regional elegirá una Mesa compuesta de un presidente y tres vicepresidentes. Para la elección del presidente, debería tenerse en cuenta la necesidad de conceder a todos los Miembros y los Grupos la posibilidad de ocupar ese cargo.

2. La reunión elegirá a los tres vicepresidentes de acuerdo con la designación respectiva de los delegados gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores.

---

## ARTÍCULO 6

### *Funciones de la Mesa*

1. El presidente se encargará de abrir y levantar las sesiones, dar cuenta a la reunión de las comunicaciones que le conciernan, dirigir los debates, mantener el orden, velar por el cumplimiento del presente Reglamento, plantear las cuestiones que requieran decisión y proclamar los resultados de toda votación.
2. El presidente no podrá tomar parte en los debates ni en las votaciones, pero podrá designar un delegado suplente, de conformidad con las disposiciones del párrafo 4, 2) del artículo 1 del presente Reglamento.
3. En ausencia del presidente durante una sesión o parte de una sesión, los vicepresidentes ~~le~~ sustituirán al presidente por turno.
4. Cuando sustituya al presidente, el vicepresidente tendrá los mismos derechos y deberes que ~~aquel~~ el presidente.
5. La Mesa de la reunión se encargará de establecer su programa de trabajo, organizar las discusiones y determinar, si fuere el caso, la duración de los discursos, así como de fijar la fecha y hora de las sesiones de la reunión y de sus órganos subsidiarios, si los hubiere; comunicará asimismo a la reunión cualquier cuestión sujeta a controversia que requiera decisión para el debido desarrollo de las labores.

## ARTÍCULO 7

### *Secretaría*

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, que se ~~encargado~~ de la organización de la reunión, es responsable del funcionamiento de la secretaría general de la reunión y de los servicios de secretaría bajo su control, ya sea directamente o por intermedio ~~del representante~~ de la persona que al efecto designe como representante.

## ARTÍCULO 8

### *Comisiones*

Cada reunión regional constituirá una Comisión de Verificación de Poderes y cualquier otro órgano que considere conveniente. Todo órgano subsidiario así constituido habrá de regirse mutatis mutandis por el Reglamento aplicable a la reunión, a menos que la reunión tome otra decisión.

## ARTÍCULO 9

### *Verificación de poderes*

~~1.— Los poderes de los delegados y de los consejeros técnicos a las reuniones regionales se depositarán en la Oficina Internacional del Trabajo por lo menos quince (15) días antes de la fecha fijada para la apertura de la reunión.~~

~~2~~1. La Comisión de Verificación de Poderes estará integrada por un delegado gubernamental, un delegado empleador y un delegado trabajador.

~~3~~2. La Comisión de Verificación de Poderes examinará los poderes de los delegados y sus consejeros técnicos, así como cualquier protesta por la que se alegue que un delegado o consejero técnico trabajador o empleador, no ha sido designado de acuerdo con las disposiciones del párrafo 2 del artículo primero del presente Reglamento. La Comisión también podrá examinar si se dispusiere de tiempo para ello, toda queja en que se alegue que un Miembro no ha cumplido con la

---

responsabilidad, en virtud del párrafo 1 del artículo primero del presente Reglamento, de pagar los gastos de viaje y de estancia de la delegación tripartita. La Comisión también podrá recibir y examinar comunicaciones.

~~4.3~~ ~~No~~ Se admitirán protestas y quejas en los casos siguientes:

- a) si la protesta o la queja no que hayan hubiera llegado a poder de la secretaría de la reunión ~~a las 11 horas del primer día de un plazo máximo de dos horas contado desde la hora de apertura prevista para~~ la reunión, salvo que la Comisión considere que hubo motivos válidos por los cuales no fue posible respetar el plazo previsto;
- b) si los autores de la protesta o la queja no fueran anónimos;
- c) si la protesta o la queja no se basara en hechos o alegaciones que la Conferencia Internacional del Trabajo o una reunión regional anterior ya haya discutido y declarado no pertinentes o infundados.

~~5.4.~~ La Comisión de Verificación de Poderes deberá presentar con prontitud su informe ~~sobre cada protesta~~ a la reunión, la cual podrá solicitará solicitar a la Oficina que someta dicho(s) informe(s) a la atención del Consejo de Administración.

## ARTÍCULO 10

### *Derecho al uso de la palabra*

1. ~~Ningún delegado~~ Nadie podrá hacer uso de la palabra en la reunión sin haber pedido y obtenido el permiso del presidente, quien concederá normalmente el uso de la palabra a los oradores delegados en el mismo orden en que lo hayan solicitado, teniendo presente que se debería dar prioridad a los delegados.

2. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo o su representante podrán hacer uso de la palabra, previa autorización del presidente.

3. Las personas con derecho a participar en la reunión en virtud de los párrafos 5, 6, 7 ó 9 del artículo 1, así como ~~los~~ representantes de las organizaciones internacionales oficiales, de ámbito universal o regional, podrán hacer uso de la palabra en el transcurso de cualquier discusión en sesión plenaria, previa autorización del presidente.

4. ~~Los~~ Representantes de las organizaciones internacionales no gubernamentales, de ámbito universal o regional, con derecho a participar en la reunión en virtud del párrafo 8 del artículo 1 podrán pronunciar, hacer o circular declaraciones para informar a la reunión sobre cuestiones que figuren en su orden del día, previa autorización del presidente y de los vicepresidentes. De no llegarse a un acuerdo, el presidente someterá la cuestión a la reunión para que se resuelva sin discusión.

~~5.~~ Con la venia del presidente, los miembros de la Mesa del Consejo de Administración podrán hacer uso de la palabra en la reunión.

~~5.6.~~ El presidente podrá retirar el uso de la palabra a todo orador cuyas observaciones no sean pertinentes en relación con el tema que es objeto de discusión.

~~6.7.~~ Salvo consentimiento expreso de la Mesa de la reunión, ningún discurso excederá de cinco minutos.

## ARTÍCULO 11

### *Mociones, resoluciones y enmiendas*

1. A reserva de las siguientes reglas, todo delegado podrá presentar mociones, resoluciones o enmiendas.

2. Ninguna moción, resolución o enmienda podrá discutirse a menos que haya sido apoyada.

---

3. 1) Las mociones de orden podrán presentarse sin aviso previo y sin remitirse por escrito a la secretaría de la reunión. Podrán presentarse en cualquier momento, salvo cuando el presidente haya concedido el uso de la palabra a un orador y hasta que el orador haya terminado su intervención.

2) Se considerarán mociones de orden las que tengan por objeto:

- a) la devolución de la cuestión;
- b) aplazar el examen de la cuestión;
- c) levantar la sesión;
- d) aplazar la discusión de un punto determinado;
- e) proponer la clausura del debate.

4. 1) Ninguna resolución podrá presentarse en una sesión de la reunión, si el texto no ha sido depositado con un día de anticipación en la secretaría de la reunión.

2) Toda resolución así depositada deberá traducirse y distribuirse por la secretaría a más tardar durante la sesión precedente a la sesión en que dichas resoluciones hayan de discutirse.

3) Toda enmienda a una resolución podrá presentarse sin aviso previo, siempre que se deposite en la secretaría de la reunión una copia del texto de la enmienda antes de ponerse a discusión.

5. 1) Las enmiendas se pondrán a votación antes de la resolución a que se refieran.

2) Si hubiere varias enmiendas a la misma moción o resolución, el presidente determinará el orden en que habrán de discutirse y votarse, de conformidad con las disposiciones siguientes:

- a) se pondrá a votación toda moción, resolución o enmienda;
- b) se podrán poner a votación las enmiendas, ya sea aisladamente o contra otras enmiendas, de acuerdo con la decisión del presidente; pero si se pusiere a votación una enmienda contra otra enmienda, sólo se considerará enmendada la moción o resolución después de que la enmienda que haya obtenido el mayor número de votos a favor haya sido sometida a votación aisladamente y haya sido adoptada;
- c) si como resultado de una votación se enmendase una moción o resolución, dicha moción o resolución ya enmendada se someterá a la reunión para su votación final.

6. La persona que haya presentado una enmienda podrá retirarla, a menos que otra enmienda que modifique a la anterior esté en discusión o haya sido adoptada. Cualquier delegado, sin aviso previo, podría presentar nuevamente cualquier enmienda así retirada.

7. Cualquier delegado podrá llamar la atención en todo momento sobre la inobservancia de las reglas y el presidente deberá pronunciarse inmediatamente sobre la cuestión planteada.

## ARTÍCULO 12

### *Votación y quórum*

1. Con sujeción a lo dispuesto en el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cada delegado y delegada podrá ejercer de manera individual su derecho de voto respecto de todas las cuestiones sometidas a la reunión.

2. En caso de que uno de los Miembros no hubiera designado a uno de los delegados no gubernamentales que tiene derecho a designar, el otro delegado no gubernamental tendrá derecho a asistir a la reunión y hacer uso de la palabra, pero no a votar.

3. Siempre que sea posible, las decisiones se adoptarán por consenso. En los casos en que la falta de consenso haya sido debidamente comprobada y declarada por el presidente, las decisiones se adoptarán por mayoría simple de los votos emitidos por los delegados presentes en la sesión y con derecho de voto.

4. Como norma general, la votación será a mano alzada.

---

5. Una votación se considerará nula si el número total de votos a favor y en contra es inferior a la mitad del número de delegados a la reunión con derecho a votar.

6. El resultado de la votación será registrado por la secretaría y proclamado por el presidente.

7. No se adoptará ninguna resolución, conclusión, informe, enmienda o moción que haya recibido igual número de votos a favor y en contra.

## ARTÍCULO 13

### *Idiomas*

~~1.— El Consejo de Administración determinará los idiomas de trabajo de la reunión.~~

~~2.— El Consejo de Administración podrá pedir a la secretaría que adopte\_adoptará las medidas oportunas para la interpretación de discursos y la traducción de documentos en otros idiomas, teniendo en cuenta la composición de la reunión y las instalaciones y el personal y los recursos financieros disponibles a estos efectos.~~

El Consejo de Administración determinará los idiomas de trabajo de la reunión y podrá pedir a la secretaría que adopte las medidas oportunas para la interpretación de discursos y la traducción de documentos en otros idiomas, teniendo en cuenta los recursos financieros disponibles.

## ARTÍCULO 14

### *Autonomía de los Grupos*

A reserva de lo que establezca este Reglamento, cada Grupo podrá fijar su propio procedimiento.

---

## INDICE

*Página*

### *Informe de la Comisión del Reglamento*

|      |                                                                                     |   |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------|---|
| I.   | Enmiendas propuestas al Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo..... | 2 |
| II.  | Revisión del Reglamento para las Reuniones Regionales .....                         | 4 |
| III. | Otras cuestiones .....                                                              | 5 |
| IV.  | Adopción del informe .....                                                          | 5 |

### *Anexos*

|     |                                                                                                             |    |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| I.  | Enmiendas propuestas a la versión española del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo ..... | 6  |
| II. | Reglamento para las reuniones regionales (2008) .....                                                       | 16 |



## **El fortalecimiento de la capacidad de la OIT: continuación de la discusión y posible examen de un documento de referencia**

### **Informe complementario**

#### **Introducción: disposiciones para continuar la discusión relativa al mandato de la Conferencia (2007)**

1. Como se recordará, durante las consultas del mes de octubre de 2007, en acuerdo con la Mesa del Consejo de Administración, se propuso que una vez que el informe para la Conferencia con el proyecto de texto de referencia se hubiese distribuido a tiempo para cumplir el plazo establecido por la Conferencia <sup>1</sup>, continuarían las discusiones sobre las otras dos cuestiones pendientes, esto es las cuestiones relativas a la gobernanza y la capacidad, a las que se hacía referencia en las conclusiones y la resolución sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT (CIT, 2007). A tales efectos, se sugirió que se estableciera un grupo directivo del Consejo de Administración <sup>2</sup>. Durante las consultas del mes de febrero de 2008, se tomaron disposiciones para celebrar una reunión de dicho grupo directivo en marzo. Si bien se había previsto <sup>3</sup> que el grupo directivo estaría compuesto por ocho miembros de que cada grupo y que los miembros de las mesas de las comisiones del Consejo de Administración interesados podrían participar *ex officio*, también se acordó que la reunión de este grupo sería abierta, a fin de que los miembros interesados pudiesen participar. Se acordó, asimismo, que antes de la reunión plenaria se realizaría una reunión informal preparatoria.
2. A efectos de esas dos reuniones, la Oficina preparó dos documentos:
  - 1) Un documento actualizado sobre «El sistema de los exámenes cíclicos: parámetros relativos a sus posibles modalidades», del cual se había preparado un texto provisional que se había distribuido ya durante las consultas del mes de febrero de 2008. Este documento actualizado se diferenciaba de la versión provisional

<sup>1</sup> A fin de contar con tiempo suficiente para examinar el proyecto de texto de referencia antes de su discusión por la Conferencia.

<sup>2</sup> Informe oral con base en las consultas relativas al «SILC», noviembre de 2007, párrafo 11.

<sup>3</sup> *Ibid.*

---

principalmente en dos aspectos. En primer lugar, contenía un nuevo anexo (anexo 3) en el que se proporcionaron detalles sobre los ahorros que podrían generarse a raíz del sistema de los exámenes cíclicos. En segundo lugar, contenía una nueva sección (sección D) en la cual se examinaba la posible vinculación de los exámenes cíclicos con el seguimiento de la Declaración de 1998 <sup>4</sup>.

- 2) El texto provisional de un documento sobre la «Puesta en práctica de un programa de trabajo» para abordar las otras «cuestiones relativas a la capacidad» con arreglo al mandato dimanante de la reunión de la CIT de 2007». En este documento se proporcionaron algunas ideas provisionales sobre algunas de las cuestiones relativas a lo que se ha denominado como gobernanza «horizontal»: estudios por país/sistema de exámenes *inter pares* y la racionalización de los programas de trabajo decente por país (PTDP). La cuestión de las asociaciones externas no se incluyó en este documento en esa etapa en vista de que había una serie de acontecimientos importantes en curso que sería necesario tener en cuenta en el futuro.

## Reunión preparatoria de 7 de marzo de 2008

3. Como se señala más arriba, el objetivo de la reunión preparatoria, que fue celebrada el 7 de marzo de 2008 y en la que actuó como moderador el Embajador Elmiger de Suiza, quien fuera Presidente de la Comisión del Fortalecimiento de la Capacidad de la OIT en la reunión de 2007 de la CIT, era permitir que la Oficina proporcionara información sobre los documentos antes mencionados antes de la reunión del grupo directivo, a fin de responder a cualquier pedido de aclaración sobre esos documentos, y para resolver algunas cuestiones de procedimiento.
4. En relación con este último aspecto, se confirmó en particular que tal como se preveía en las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en relación con el orden del día de 2008, el grupo directivo rendiría informe al Consejo de Administración dado que su mandato abarcaba cuestiones relacionadas con todas las comisiones del Consejo de Administración. Se expresó la opinión generalizada de que el grupo directivo o algún otro dispositivo similar tenía una importante función que desempeñar incluso después de la reunión de 2008 de la Conferencia, y posiblemente hasta que comenzara a funcionar el sistema de los exámenes cíclicos.
5. Varios participantes expresaron su preferencia respecto de las diversas opciones presentadas en el documento sobre los exámenes cíclicos, incluso con respecto a la estructura y la periodicidad del ciclo. Varios gobiernos también señalaron que el objetivo de este ejercicio debería ser racionalizar la labor de la OIT, particularmente por lo que se refería a los distintos informes presentados a la Conferencia. Varios participantes reiteraron también que esto no debería dar lugar a un incremento de la carga de los Miembros en materia de presentación de informes, aspecto respecto del cual aún no se habían despejado totalmente las dudas. Asimismo, varios participantes solicitaron a la Oficina que aclarase algunos puntos:
  - el formato y el contenido del informe de síntesis sobre el trabajo decente y su relación con el informe sobre la evaluación del impacto previsto en el proyecto de texto de referencia;

<sup>4</sup> La versión actualizada de este documento figura también en el anexo III del Informe VI (CIT, 97.<sup>a</sup> reunión, 2008).



- 
- los vínculos entre los Estudios generales y los informes cíclicos, y los pros y los contras de contar con un Estudio general ya sea el año antes o el mismo año en que se efectúe el examen cíclico, y
  - cuál sería la relación entre los informes para los exámenes cíclicos y los Informes globales y el *Informe sobre el Empleo en el Mundo*.
6. El documento sobre la puesta en práctica de un programa de trabajo fue brevemente examinado. Algunos participantes opinaron que con respecto a la gobernanza horizontal, el mandato del grupo directivo no debería limitarse a las cuestiones abarcadas en ese documento, sino que debería incluir toda la gama de cuestiones comprendidas en las conclusiones de la Conferencia de 2007. Se manifestó interés y también se expresaron algunas dudas con respecto a la cuestión del sistema de exámenes *inter pares*, pero se señaló que esto requeriría mayor discusión.
  7. En respuesta a algunas de esas preocupaciones, varios participantes, así como la Oficina, destacaron que la mejor manera de evaluar las modalidades más eficaces para mejorar la gobernanza vertical y horizontal consistiría en someterlas a la prueba de la experiencia, y que toda decisión a este respecto podría examinarse siempre a la luz de esa experiencia.

## **Consultas del grupo directivo el 13 de marzo de 2008**

8. Como se señala más arriba, el grupo, que se reunió el 13 de marzo de 2008, estaba abierto a la participación de todos los gobiernos interesados. Dado que el Presidente del Consejo de Administración no podía presidir la reunión, el Embajador Elmiger actuó como moderador. Desde el principio se dejó claro que el grupo sólo podía emprender un examen preliminar de las opciones abarcadas por los dos documentos dado que dichas opciones estaban destinadas a poner en práctica el marco que habría de proporcionar el proyecto de texto de referencia, y por consiguiente su discusión no podía prejuzgar la forma y el contenido futuros del texto de referencia.
9. En respuesta a las preguntas planteadas durante la reunión preparatoria así como en diversas reuniones de grupo, la Oficina había preparado una lista de «preguntas frecuentes y las respuestas correspondientes» que presentó someramente al comienzo de la reunión y puso a disposición de los participantes en forma escrita. Parece útil proporcionar una versión revisada y actualizada de ese documento como información de base (véase anexo).
10. Se manifestó en general apoyo a un sistema de exámenes cíclicos que serviría, entre otras cosas, como una herramienta destinada a la Oficina, los mandantes y el público en general, para permitirles conocer mejor la evolución de la situación y las tendencias en relación con los objetivos fundamentales de la OIT. No obstante, seguían planteadas algunas preguntas. Varios oradores destacaron una vez más que ese sistema no debería debilitar el mecanismo de control ni afectar las funciones normativas de la Organización. Se sostuvo que los exámenes cíclicos deberían ser promocionales y apoyarse en una base empírica, y deberían servir para evaluar los resultados de la OIT. A tales efectos, la OIT necesitaba contar con la capacidad analítica necesaria.
11. En la reunión se efectuó un intercambio preliminar de puntos de vista sobre las modalidades de los exámenes cíclicos. Varios gobiernos señalaron consideraciones que habían de tomar en cuenta al optar por un tipo u otro de ciclo: el hecho de que la protección social era un tema demasiado amplio para abarcarlo en un solo examen; la opinión según la cual el diálogo social debería tratarse como un objetivo transversal, y la importancia de establecer vínculos eficientes con el marco de políticas y

---

estrategias establecido recientemente para un ciclo de seis años<sup>5</sup>. Sobre la base de estas consideraciones, la serie de opciones para el ciclo de los exámenes cíclicos parecía haberse reducido a un ciclo de tres o cuatro años. En el contexto del intercambio de opiniones acerca de las modalidades de los exámenes cíclicos también se discutió el tema del examen de síntesis sobre el trabajo decente y el informe de evaluación del impacto previsto con arreglo al texto de referencia, y algunos gobiernos pidieron mayores aclaraciones acerca del vínculo entre los mismos. Un orador se mostró favorable a la opción según la cual el informe de síntesis sobre el trabajo decente sería cubierto mediante un informe del Director General, y no mediante una discusión en una comisión técnica.

12. Asimismo, muchos gobiernos acogieron con agrado las sinergias entre el sistema de los exámenes cíclicos y otros informes, pero también solicitaron que se aprovecharan las sinergias con respecto a la presentación de informes. En cuanto a esto último, seguía habiendo cierta inquietud acerca de la labor adicional de elaboración y presentación de informes, y también respecto de si los cuestionarios simplificados serían suficientemente detallados para poder extraer la información necesaria.
13. En cuanto a las repercusiones para el seguimiento de la Declaración de 1998, se acordó, en primer lugar, que se debería preservar el carácter, el alcance y la integridad de la Declaración de 1998. En segundo lugar, algunos gobiernos preguntaron específicamente acerca de las consecuencias para los exámenes anuales y más en general acerca de los procedimientos que habrían de seguirse en caso de modificarse el seguimiento de la Declaración de 1998 como se preveía en su anexo. Asimismo, en vista de los ahorros que podrían generarse a raíz del sistema de los exámenes cíclicos, se preguntó de qué manera se reasignarían esos ahorros.
14. Gran parte de la reunión se dedicó a una discusión sobre las disposiciones necesarias para examinar las cuestiones pendientes y el papel que desempeñaría el Consejo de Administración para llevar adelante el proceso tras la reunión de la Conferencia de junio de 2008. Se sostuvo en general que se debería confirmar la existencia del grupo directivo y que el mismo debería funcionar después de junio de 2008. Algunos participantes afirmaron incluso que dicho grupo debería proseguir su labor por lo menos hasta que el primer examen cíclico hubiera tenido lugar, es decir, hasta noviembre de 2010. Habida cuenta de que las cuestiones a las que se referirían los exámenes cíclicos y las otras cuestiones relativas a la gobernanza y la capacidad estaban interconectadas, se propuso que deberían tratarse primero en las comisiones pertinentes del Consejo de Administración (incluidas la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (LILS), y la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración (PFA)), antes de someterse al grupo directivo. En este contexto, algunos gobiernos solicitaron más información de la Oficina con respecto a los textos (resolución o conclusiones) que debería adoptar la Conferencia junto con el texto de referencia para garantizar un seguimiento eficaz.

## **Examen de la cuestión en la 301.ª reunión del Consejo de Administración (marzo de 2008)**

15. De acuerdo con la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su reunión de noviembre de 2007 de inscribir el punto en el orden del día de la reunión de la CIT de 2008, el Director General presentó un informe a la 301.ª reunión (marzo de 2008) del Consejo de Administración sobre la evolución de la situación por lo que respecta a la

<sup>5</sup> También se planteó la cuestión de en qué objetivo estratégico tenían que incluirse las relaciones laborales y la solución de conflictos laborales.

---

preparación de la discusión de la Conferencia sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT <sup>6</sup>. El Consejo de Administración tomó nota de dicho informe.

- 16.** Cabe señalar, además, que en el contexto de su decisión acerca del orden del día de la 99.<sup>a</sup> reunión (2010) de la CIT, el Consejo de Administración tuvo en cuenta la posibilidad de que los exámenes cíclicos comenzaran en 2010 <sup>7</sup>. Decidió posponer para una reunión ulterior la decisión relativa al tercer punto, habida cuenta de las conclusiones que se formulen tras la discusión sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT por la Conferencia.

<sup>6</sup> Véase documento GB.301/17/10 (Rev.).

<sup>7</sup> Véase documento GB.301/2, párrafos 5 y 6.



---

## Anexo

### Preguntas frecuentes

1. **¿Dónde se han de abordar las cuestiones relativas al fortalecimiento de la base de conocimientos y de la capacidad analítica de la Oficina y otras cuestiones relativas a la gobernanza que se mencionan en las conclusiones de la CIT de 2007?** (N.B.: Esas cuestiones no se abordaron de manera específica en el documento sobre la puesta en práctica del programa de trabajo).

#### Respuesta

- Las cuestiones relativas a la capacidad/gobernanza están incorporadas en el texto de referencia, el cual ha sido elaborado con el fin de abordar y corregir los déficit en materia de gobernanza, en particular:
  - i) el hecho de que, al no existir un mecanismo para evaluar directamente las necesidades de los Miembros con respecto a cada objetivo estratégico, la selección de las prioridades de la OIT en relación con esos objetivos tiende a guiarse por la «lógica de la oferta» en lugar de la «lógica de la demanda», en particular por lo que atañe a la selección de los puntos del orden del día de la Conferencia, y
  - ii) el enfoque «segregado» de la promoción de los objetivos constitucionales, que no tiene en cuenta el hecho de que esos objetivos son interdependientes.
- Por lo que atañe más específicamente a las cuestiones de capacidad, los exámenes cíclicos ofrecerán un medio objetivo para detectar posibles déficit de capacidad y corregirlos (véase también la respuesta a la pregunta 3 *infra*).
- Por último, pero no menos importante, el texto de referencia prevé un examen sistemático por la Conferencia de las medidas tomadas por el Consejo de Administración y la Oficina para dar seguimiento a las cuestiones relativas a la capacidad/gobernanza.

2. **¿No puede haber una contradicción entre la necesidad reconocida de un enfoque más integrado de los objetivos estratégicos y el énfasis en exámenes cíclicos basados en los objetivos por separado?**

#### Respuesta

- No se trata en absoluto de *sustituir* un enfoque por el otro. El enfoque tradicional «segregado» está implícito en la definición de los objetivos y del mandato de la OIT en la Constitución. Se trata de *complementar* este enfoque tradicional con el nuevo enfoque integrado.
- Desde un punto de vista práctico, se prevé que el informe cíclico sobre cada objetivo estratégico podría incluir una dimensión horizontal, esto es, un capítulo sobre el trabajo decente y la vinculación/integración del objetivo que se examina con los demás objetivos.

3. **¿Cuál es la situación de la capacidad (analítica) de la OIT para ocuparse de los exámenes cíclicos?**

#### Respuesta

- Una falta de capacidad en ese ámbito, en caso de que exista, no constituye en absoluto una justificación para no avanzar; pues ello pondría en tela de juicio la utilidad misma de la OIT. Como señaló México, el objetivo es fortalecer la capacidad de la Organización para prestar asistencia a sus Miembros, y no sacar conclusiones acerca de una posible falta de capacidad.
- Los exámenes cíclicos son un medio clave para evaluar objetivamente los déficit en materia de capacidad así como los déficit en cuanto a la base de conocimientos, etc.
- Los ahorros que podrían generarse podrían ayudar en gran medida a subsanar la situación y mejorar la capacidad analítica donde haga falta.

---

#### 4. ¿Cuáles son los vínculos con el mecanismo de control?, ¿no se teme debilitarlo?

##### Respuesta

- El mecanismo de control y su posible mejora no están comprendidos en el ámbito de las discusiones sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT (SILC). Están comprendidos en el ámbito de competencia del Consejo de Administración y de su Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (LILS). La Comisión LILS ha venido examinando desde hace cierto tiempo dicho mecanismo y su mejora.
- La discusión sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT brinda la posibilidad de fortalecer un elemento que se ha considerado como parte del mecanismo de control: los «estudios generales»<sup>1</sup>. En la medida en que proporcionan información objetiva sobre las tendencias y las prácticas en materia de legislación, los estudios generales son pertinentes para los exámenes cíclicos propuestos sobre las tendencias en relación con los objetivos estratégicos. Pero ese vínculo es recíproco: tal como se discutió con la Comisión de Expertos, los exámenes cíclicos podrían potenciar las repercusiones prácticas de los estudios generales. La amplitud de esa contribución recíproca depende del alcance y del calendario de dichos estudios. De conformidad con los párrafos 5, e), 6, d) y 7, b) del artículo 19 de la Constitución, incumbe al Consejo de Administración establecer esas modalidades.
- A reserva de la adopción del texto de referencia y de su contenido, incumbirá al Consejo de Administración analizar las posibles modalidades de los informes y los exámenes cíclicos. Además, sobre la base de toda recomendación que pueda recibir de la Comisión LILS, el Consejo de Administración puede introducir los ajustes que se consideren apropiados en cuanto al calendario y el alcance de los estudios generales. La Comisión LILS ya ha previsto examinar en su reunión de noviembre de 2008 las consecuencias que podría tener la evolución del tema del SILC tras la reunión de la CIT para su estrategia normativa y el impacto del sistema normativo.

5. ¿Existe el riesgo de que la carga de trabajo de los Miembros aumente como resultado de las nuevas modalidades en materia de presentación de informes? (N.B.: Se expresó de manera reiterada y enfática la inquietud de que no debería haber ningún trabajo adicional de presentación de informes a raíz de los exámenes cíclicos, especialmente porque se considera que las obligaciones en el marco de la OIT y de otros regímenes ya han alcanzado un grado de saturación para todos los Miembros (incluidos los más avanzados)).

##### Respuesta

- Hay al parecer un malentendido acerca de si los informes cíclicos podrían requerir cuestionarios adicionales. Ese no es el caso: la recopilación de los datos necesarios para los exámenes cíclicos se basará en la información con que cuente la Oficina, incluida la información proporcionada a través de sus oficinas exteriores.
- Es cierto, no obstante, que los formularios existentes para la presentación de memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución podrían modificarse, según corresponda, a fin de que estén menos centrados en instrumentos individuales y sus disposiciones específicas y que tengan un carácter más general, a fin de obtener información sobre la medida en que un grupo de instrumentos pertinentes haya tenido repercusiones en las tendencias y las prácticas en materia de legislación y por qué ha tenido o no dichas repercusiones (véase también la pregunta 6 *infra*).

<sup>1</sup> Véase la Nota de orientación sobre los estudios generales y las posibles sinergias entre los estudios generales y los exámenes cíclicos, anexo I del documento titulado: *El sistema de los exámenes cíclicos: parámetros relativos a sus posibles modalidades*. Este documento figura también en el anexo III del Informe VI (CIT, 2008).

---

**6. En vista de la práctica pasada, ¿cómo estar seguros de que esos cuestionarios pueden modificarse sin imponer una carga más pesada?**

**Respuesta**

- La disposición constitucional del artículo 19 y la práctica al respecto permiten una gran flexibilidad. Ese artículo se ha utilizado de diferentes maneras en diferentes momentos y es posible elaborar cuestionarios extremadamente simples <sup>2</sup> con una mejor tasa de respuestas; la participación de las oficinas exteriores es fundamental en ese sentido. La Oficina podría proporcionar ilustraciones concretas a ese respecto a solicitud de los interesados.
- Los mandantes tienen pleno control sobre el formato y el contenido específicos de los cuestionarios, dado que los cuestionarios tienen que ser aprobados por el Consejo de Administración antes de ser enviados a los Miembros.
- Es necesario darse un margen para adoptar disposiciones experimentales y transitorias y poder hacer ajustes a la luz de la experiencia.
- Habida cuenta de las discusiones sobre las mejoras de las actividades de la OIT relacionadas con las normas, la Comisión LILS está examinando actualmente formas de poder aliviar la carga de los gobiernos en materia de presentación de informes.

**7. ¿Cuál será el vínculo entre los exámenes cíclicos y las oficinas exteriores?**

**Respuesta**

- Las oficinas exteriores tendrán un importante papel que desempeñar con respecto a los exámenes cíclicos, y de manera más general para sacar conclusiones acerca del texto de referencia, por ejemplo, con respecto a los PTDP, en particular en la forma siguiente:
  - proporcionando datos e información pertinentes sobre las tendencias en la región a fin de que se incorporen en el informe correspondiente;
  - haciendo un seguimiento y proporcionando a los Miembros la asistencia que necesiten con respecto a los cuestionarios simplificados previstos para los estudios generales (véanse las preguntas 5 y 6 *supra*), y
  - de modo más general, vinculando el examen de la estructura exterior de la OIT, que se discutió en la Comisión PFA durante la reunión de marzo de 2008 del Consejo de Administración con el proceso del SILC <sup>3</sup>.

**8. ¿Cuál es la relación entre los informes globales con arreglo al seguimiento de la Declaración de 1998 y los informes cíclicos?**

**Respuesta**

- No hay una diferencia fundamental en la naturaleza de esos informes. Ambos tienen dos dimensiones: *informativa* y *promocional*. Los informes globales con arreglo al seguimiento de la Declaración de 1998 tienen por finalidad proporcionar una visión global y dinámica de las tendencias en relación con los derechos y principios fundamentales en todos los países independientemente de que éstos hayan ratificado o no los convenios correspondientes. Al mismo tiempo, esos informes globales tienen un carácter promocional porque están destinados a servir de base para un plan de acción para la cooperación técnica a fin de asistir a los Miembros en sus esfuerzos con miras al logro de esos objetivos.

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> La propuesta de ampliar los conocimientos técnicos en el terrero está totalmente en consonancia con el objetivo global del ejercicio del SILC, es decir, aumentar la capacidad de la OIT para prestar asistencia a sus Miembros. Esta propuesta también facilitaría el papel que la estructura exterior ha de desempeñar en el proceso de los exámenes cíclicos en cuanto a la recopilación de datos, el seguimiento, etc.

- No obstante, los resultados de esos dos informes y sus conclusiones (en la forma de un plan de acción) tienen un rango diferente para el Consejo de Administración. A diferencia de lo que ocurre con los informes globales, el examen cíclico se efectuará en el marco de un punto del orden del día inscrito para abordar esa cuestión específica de modo que el plan de acción derivado de su discusión puede revestir el carácter de conclusiones formales, es decir, de instrucciones directas para el Consejo de Administración.
- Hay también una diferencia de alcance: el informe/examen cíclico abarcaría las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo al mismo tiempo, mientras que los informes globales actuales cubren de manera sucesiva una de esas categorías cada año en un ciclo de cuatro años. La opción de efectuar un examen cíclico de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no excluye la posibilidad de seguir efectuando algún tipo de examen breve por separado en el Consejo de Administración en los años intermedios.
- Otra cuestión pendiente relacionada con el seguimiento de la Declaración de 1998 se refiere a los exámenes anuales. A la luz de lo que antecede, podría preverse que los exámenes anuales se sincronicen con el examen cíclico «refundido» de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Como ya se ha señalado, debido al hecho de que ya casi se ha alcanzado el nivel máximo de ratificaciones, parece poco realista esperar que haya cambios de un año para otro y se podría considerar la opción de realizar dichos exámenes siguiendo el ciclo de los exámenes cíclicos.

**9. ¿Cómo coordinar los estudios generales con los exámenes cíclicos? ¿Cuáles son los pros y los contras de la sincronización o el escalonamiento de estos dos procesos?**

**Respuesta**

- Elaborar un estudio general en el mismo año puede ser una ventaja por el hecho de disponer de información actualizada para el examen cíclico.
- La consideración clave en ese sentido es, no obstante, que puede ser inevitable, de manera transitoria, que esos informes se discutan inicialmente el mismo año, en vista de las cuestiones que ya están previstas para ser objeto de estudios generales.
- Pero pasado ese período de transición, la solución del escalonamiento puede ser preferible, es decir, la discusión de un estudio general en el año previo al examen cíclico sobre ese tema para:
  - i) disipar toda posible confusión acerca de la índole (distinta de la del mecanismo de control) de los exámenes cíclicos, y
  - ii) por razones prácticas, a fin de contar con más tiempo para «asimilar» el contenido del estudio general y para incorporar cualquier comentario dimanante de la Comisión de Aplicación de Normas y adaptarlo a los fines de los exámenes cíclicos, que están orientados específicamente a la acción.
- N.B.: Tras una reunión de la alta dirección convocada por el Director General, en todos los sectores de la Oficina se tiene cada vez más conciencia de la necesidad de prever la introducción de los exámenes cíclicos y de adoptar disposiciones de contingencia para la rápida aplicación del sistema. NORMES está examinando disposiciones para que el período de transición se desarrolle sin problemas, tomando en cuenta las decisiones que ya se han adoptado o que están previstas con respecto a futuras reuniones de la Conferencia.

**10. ¿Cuál es la diferencia entre el informe de síntesis sobre el trabajo decente y el informe de evaluación de las repercusiones previsto en el texto de referencia?**

**Respuesta**

- Al igual que otros exámenes cíclicos, el informe de síntesis sobre el trabajo decente proporcionaría una visión global de las tendencias (se admite que existe cierto riesgo de traslape con los informes específicos) y examinaría las medidas tomadas por la OIT para promover un enfoque integrado con miras al establecimiento de las prioridades futuras.
- El informe de evaluación de las repercusiones incluirá una evaluación del impacto del texto de referencia como tal *así como de los diversos mecanismos establecidos para ponerlo en práctica* (incluyendo, según corresponda, exámenes cíclicos, estudios por país, etc.) con miras a decidir si han resultado adecuados para esa finalidad.



- 
- Una posible solución para evitar o limitar el traslape consistiría en proporcionar la visión general de las tendencias en la forma de un informe del Director General a la plenaria.

#### **Consideraciones finales**

- El texto de referencia proporciona un marco que debe ser «rellenado».
- Los mandantes ocuparán el «lugar del conductor» por lo que respecta a las medidas de seguimiento para «rellenar» ese marco.
- La Oficina y el Consejo de Administración rendirán cuentas a la CIT con respecto a las medidas tomadas con arreglo a las disposiciones en materia de evaluación del impacto.
- Se debería dejar margen para las disposiciones transitorias y la experimentación.
- Lo único que es urgente decidir es el tema del examen cíclico de 2010. La bifurcación entre el ciclo de 3 años y el ciclo de 4 años no tendrá lugar hasta 2012. Por tanto, hay tiempo suficiente para sopesar los pros y los contras de las diversas opciones que se consideran.

---

## INDICE

*Página*

*El fortalecimiento de la capacidad de la OIT: continuación  
de la discusión y posible examen de un documento de referencia*

|                                                                                                               |   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Introducción: disposiciones para continuar la discusión relativa al mandato<br>de la Conferencia (2007) ..... | 1 |
| Reunión preparatoria de 7 de marzo de 2008.....                                                               | 2 |
| Consultas del grupo directivo el 13 de marzo de 2008 .....                                                    | 3 |
| Examen de la cuestión en la 301.ª reunión del Consejo<br>de Administración (marzo de 2008).....               | 4 |
| Anexo. Preguntas frecuentes.....                                                                              | 7 |



## **Informes relativos a los poderes**

### **Breve informe presentado por el Presidente del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo sobre los poderes de los delegados y consejeros técnicos designados para la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, 27 de mayo de 2008)**

1. La composición de cada delegación y el modo de designación de los delegados y de los consejeros técnicos convocados a las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo se rigen por lo dispuesto en el artículo 3 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.
2. En virtud de los párrafos 8 y 9 del artículo 3 de la Constitución, incumbe a los gobiernos informar a la Oficina Internacional del Trabajo de las designaciones que hayan efectuado. La Conferencia examina estas designaciones y, en caso de impugnación, decide si los delegados y los consejeros técnicos han sido designados de conformidad con el artículo 3 de la Constitución de la Organización.
3. La Conferencia ejerce este poder según el procedimiento previsto en los artículos 5 y 26 de su Reglamento, mediante su Comisión de Verificación de Poderes.
4. En virtud del párrafo 2 del artículo 26 del Reglamento de la Conferencia, «el Presidente del Consejo de Administración redactará un breve informe sobre los poderes y lo someterá, juntamente con éstos, al examen de los delegados la víspera de la sesión de apertura, debiéndose publicar dicho informe como apéndice al acta de la primera sesión».
5. El presente informe debe permitir fijar provisionalmente el quórum necesario para que sean válidas las votaciones, de conformidad con el párrafo 1.2) del artículo 20 del Reglamento de la Conferencia.
6. En el cuadro adjunto, que fue preparado el martes, 27 de mayo de 2008, a las 14 horas, se indica la composición numérica de las delegaciones que asisten a la Conferencia, con arreglo a los poderes otorgados. Valga señalar a este respecto que las personas designadas simultáneamente como delegados suplentes y consejeros técnicos figuran en este cuadro con calidad de consejeros técnicos.

- 
7. Hasta la fecha, 164 Estados Miembros comunicaron los nombres de los miembros de sus delegaciones. Noventa países (uno más que el año pasado) depositaron los poderes de sus delegaciones el 13 de mayo de 2008 a más tardar, es decir, en el plazo de los 15 días anteriores a la fecha fijada para la apertura de la Conferencia, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 26 del Reglamento de la Conferencia. En la *Primera lista provisional de delegaciones*, que se publicará el día de la inauguración de la Conferencia, figuran los nombres de los participantes que se acreditaron a más tardar el martes, 27 de mayo de 2008, a las 14 horas.
  8. Por otra parte, aunque la Conferencia y la Comisión de Verificación de Poderes ya subrayaron en ocasiones anteriores que el artículo 3 de la Constitución de la Organización impone a cada gobierno la obligación de enviar a la Conferencia una delegación completa, dos Estados Miembros (Somalia y Timor Leste) acreditaron una delegación exclusivamente gubernamental, dos Estados Miembros (Haití y Myanmar) designaron al delegado de los empleadores, pero no al de los trabajadores, y otro Estado Miembro (Gambia) designó al delegado de los trabajadores, pero no al de los empleadores.
  9. En los poderes que enviaron, los gobiernos de tres Estados Miembros (Afganistán, Djibouti y Guinea-Bissau) no indicaron todavía el nombre de las organizaciones a las que pertenecen algunos de sus delegados empleadores y trabajadores y de sus consejeros técnicos, ni las funciones que en ellas desempeñan. Se insta por tanto a estos gobiernos a que faciliten dicha información a la mayor brevedad.
  10. Asimismo, 55 gobiernos (11 menos que el año pasado) no han confirmado que vayan a pagar los gastos de viaje y estancia de sus delegados y consejeros técnicos, a tenor de lo dispuesto en el párrafo 2, a) del artículo 13 de la Constitución de la Organización. Para mayor claridad convendría que, al establecer los poderes de sus delegados y consejeros técnicos, los gobiernos utilizaran el formulario previsto para la designación de las delegaciones, que la Oficina les envía cada año junto con la carta de convocatoria a la Conferencia, o bien hicieran uso de la opción de *Presentación de Poderes*<sup>1</sup> en línea, que la Oficina pone a disposición.
  11. Por último, ruego a los delegados y consejeros técnicos tengan a bien registrarse ante el servicio de inscripciones, situado en el Pabellón cercano al edificio de la OIT, pues el quórum diario se calcula en función del número de delegados realmente inscritos.

## **Composición de la Conferencia y quórum**

12. Hasta el día de hoy se han acreditado ante la Conferencia 326 delegados gubernamentales, 161 delegados de los empleadores y 160 delegados de los trabajadores, o sea, un total de 647 delegados.
13. Hay, además, 1.030 consejeros técnicos gubernamentales, 491 consejeros técnicos de los empleadores y 607 consejeros técnicos de los trabajadores, o sea, un total de 2.128 consejeros técnicos.
14. El número total de delegados y consejeros técnicos designados de conformidad con lo dispuesto en la Constitución de la Organización para participar en las labores de la Conferencia asciende, por lo tanto, a 2.775 personas.

<sup>1</sup> <http://ilc.ilo.org/credentials/index.asp>.

- 
15. Entre los Estados Miembros que ya están acreditados, 14 países (Cabo Verde, República Centroafricana, Comoras, Chad, Djibouti, Gambia, Guinea-Bissau, República Islámica del Irán, Iraq, Islas Salomón, República Democrática del Congo, Santo Tomé y Príncipe, Somalia y Togo) están atrasados en el pago de sus contribuciones a los gastos de la Organización, lo cual significa que de momento no pueden participar en las votaciones que se celebren en el pleno de la Conferencia, ni en las comisiones de ésta, en virtud del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización. Por esta razón, en el cálculo del quórum no se contabilizan 52 delegados. Tampoco se toman en cuenta tres delegados que, con arreglo al párrafo 2 del artículo 4 de la Constitución de la Organización, no pueden votar por estar incompletas las delegaciones de los Estados a las cuales pertenecen (véase el párrafo 8 anterior).
16. De conformidad con el artículo 17 de la Constitución de la Organización y con el artículo 20 del Reglamento de la Conferencia, el quórum necesario para que la votación sea válida será provisionalmente de 296 <sup>2</sup>.

## Observadores

17. Hasta hora se ha acreditado ante la Conferencia una delegación de observadores de las Maldivas y de la Santa Sede.

## Movimiento de liberación y organizaciones invitadas

18. También asisten a la Conferencia:
- una delegación tripartita de Palestina, movimiento de liberación invitado de conformidad con el párrafo 3, *k*) del artículo 2 del Reglamento de la Conferencia;
  - representantes de las Naciones Unidas y de algunos de sus órganos, invitados en virtud del párrafo 1 del artículo II, relativo a la representación recíproca, del Acuerdo concertado entre las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo, que entró en vigor el 14 de diciembre de 1946;
  - representantes de las organizaciones especializadas y otras organizaciones internacionales de carácter oficial, invitadas de conformidad con el párrafo 3, *b*) del artículo 2 del Reglamento de la Conferencia;
  - representantes de las organizaciones internacionales no gubernamentales con las cuales se mantienen relaciones consultivas, invitadas de conformidad con el párrafo 3, *j*) del artículo 2 del Reglamento de la Conferencia, y
  - representantes de otras organizaciones internacionales no gubernamentales, también invitadas de conformidad con el párrafo 3, *j*) del artículo 2 del Reglamento de la Conferencia.

<sup>2</sup> Es decir, la mitad del número total de delegados acreditados (647), después de haberse descontado el número de delegados sin derecho a voto por estar sus países atrasados en el pago de las contribuciones (52) y del de las delegaciones incompletas de los empleadores y de los trabajadores (3).

- 
- 19.** La lista de los representantes indicados en el párrafo anterior se publica como suplemento de las *Actas Provisionales* de la Conferencia.

Ginebra, 27 de mayo de 2008.

(Firmado) Sr. Dayan Jayatilleka  
Presidente del Consejo de Administración

## Lista de delegados y consejeros técnicos acreditados

|                               | 1) | 2) | 3) | 4) | 5) | 6) | 1)                                   | 2) | 3) | 4) | 5) | 6) | 1) | 2)                                   | 3) | 4) | 5) | 6) |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|-------------------------------|----|----|----|----|----|----|--------------------------------------|----|----|----|----|----|----|--------------------------------------|----|----|----|----|----|---|--------------------------------------|---|----|---|---|---|---|
| Afganistán.....               | 2  | 6  | 1  | -  | 1  | -  | Dinamarca.....                       | 2  | 8  | 1  | 3  | 1  | 4  | Kazajistán.....                      | 2  | 3  | 1  | 2  | 1  | 1 | Rumania.....                         | 2 | 5  | 1 | 8 | 1 | 8 |
| Albania.....                  | 2  | 5  | 1  | 3  | 1  | 1  | Djibouti.....                        | 2  | 2  | 1  | -  | 1  | 1  | Kenya.....                           | 2  | 7  | 1  | 6  | 1  | 8 | Federación de Rusia.....             | 2 | 12 | 1 | 2 | 1 | 7 |
| Alemania.....                 | 2  | 9  | 1  | 5  | 1  | 8  | Dominica.....                        | -  | -  | -  | -  | -  | -  | Kirguistán.....                      | -  | -  | -  | -  | -  | - | Rwanda.....                          | 2 | 2  | 1 | - | 1 | - |
| Angola.....                   | 2  | 4  | 1  | 1  | 1  | 2  | República Dominicana.....            | 2  | 6  | 1  | 8  | 1  | 2  | Kiribati.....                        | 2  | -  | 1  | -  | 1  | - | Saint Kitts y Nevis.....             | 2 | 2  | 1 | - | 1 | - |
| Antigua y Barbuda.....        | -  | -  | -  | -  | -  | -  | Ecuador.....                         | 2  | 6  | 1  | 3  | 1  | 2  | Kuwait.....                          | 2  | 12 | 1  | 3  | 1  | 4 | Samoa.....                           | 1 | -  | 1 | - | 1 | - |
| Arabia Saudita.....           | 2  | 5  | 1  | 3  | 1  | 3  | Egipto.....                          | 2  | 8  | 1  | 3  | 1  | 8  | República Dem. Pop. Lao.....         | 2  | -  | 1  | 1  | 1  | 1 | San Marino.....                      | 2 | 3  | 1 | 6 | 1 | 6 |
| Argelia.....                  | 2  | 12 | 1  | 8  | 1  | 4  | El Salvador.....                     | 2  | 2  | 1  | -  | 1  | -  | Lesotho.....                         | 2  | 7  | 1  | -  | 1  | - | San Vicente y las Granadinas.....    | 1 | -  | 1 | - | 1 | - |
| Argentina.....                | 2  | 7  | 1  | 8  | 1  | 8  | Emiratos Arabes Unidos.....          | 2  | 10 | 1  | 2  | 1  | 1  | Letonia.....                         | 2  | -  | 1  | -  | 1  | 2 | Santa Lucía.....                     | - | -  | - | - | - | - |
| Armenia.....                  | 2  | 3  | 1  | -  | 1  | -  | Eritrea.....                         | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | Libano.....                          | 2  | 4  | 1  | 6  | 1  | 8 | Santo Tomé y Príncipe.....           | 2 | 1  | 1 | - | 1 | - |
| Australia.....                | 2  | 1  | 1  | 2  | 1  | 2  | Eslovaquia.....                      | 2  | 5  | 1  | 4  | 1  | 4  | Liberia.....                         | 2  | 7  | 1  | 2  | 1  | 8 | Senegal.....                         | - | -  | - | - | - | - |
| Austria.....                  | 2  | 6  | 1  | 1  | 1  | 4  | Eslovenia.....                       | 2  | 12 | 1  | 1  | 1  | 1  | Jamahiriyá Arabe Libia.....          | 2  | 6  | 1  | 2  | 1  | 7 | Montenegro.....                      | 2 | 4  | 1 | 3 | 1 | 1 |
| Azerbaiyán.....               | 2  | 3  | 1  | 8  | 1  | 2  | España.....                          | 2  | 5  | 1  | 8  | 1  | 8  | Lituania.....                        | 2  | 4  | 1  | -  | 1  | - | Serbia.....                          | 2 | 9  | 1 | - | 1 | 6 |
| Bahamas.....                  | 2  | 2  | 1  | -  | 1  | 1  | Estados Unidos.....                  | 2  | 15 | 1  | 5  | 1  | 8  | Luxemburgo.....                      | 2  | 8  | 1  | 4  | 1  | 8 | Seychelles.....                      | - | -  | - | - | - | - |
| Bahrein.....                  | 2  | 7  | 1  | 4  | 1  | 2  | Estonia.....                         | 2  | 2  | 1  | -  | 1  | -  | Madagascar.....                      | 2  | 5  | 1  | -  | 1  | - | Sierra Leona.....                    | - | -  | - | - | - | - |
| Bangladesh.....               | 2  | 4  | 1  | 1  | 1  | -  | Etiopía.....                         | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  | 3  | Malasia.....                         | 2  | 14 | 1  | 1  | 1  | 3 | Singapur.....                        | 2 | 12 | 1 | 2 | 1 | 8 |
| Barbados.....                 | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | Ex Rep. Yugoslavia de Macedonia..... | 2  | 3  | 1  | -  | 1  | 1  | Malawi.....                          | 2  | 3  | 1  | -  | 1  | - | República Arabe Siria.....           | 2 | 2  | 1 | 3 | 1 | 3 |
| Belarús.....                  | 2  | 4  | 1  | 3  | 1  | 7  | Fiji.....                            | 2  | -  | 1  | -  | 1  | -  | Mali.....                            | 2  | 10 | 1  | 1  | 1  | 2 | Somalia.....                         | 2 | 4  | - | - | - | - |
| Belgica.....                  | 2  | 13 | 1  | 5  | 1  | 8  | Filipinas.....                       | 2  | 14 | 1  | 8  | 1  | 7  | Malta.....                           | 2  | 3  | 1  | 5  | 1  | 4 | Sri Lanka.....                       | 2 | 8  | 1 | - | 1 | 8 |
| Belice.....                   | -  | -  | -  | -  | -  | -  | Finlandia.....                       | 2  | 7  | 1  | 4  | 1  | 3  | Islas Marshall.....                  | -  | -  | -  | -  | -  | - | Sudáfrica.....                       | 2 | 3  | 1 | 6 | 1 | 6 |
| Benin.....                    | 2  | 6  | 1  | 1  | 1  | 8  | Francia.....                         | 2  | 14 | 1  | 5  | 1  | 8  | Marruecos.....                       | 2  | 9  | 1  | 4  | 1  | 8 | Sudán.....                           | 2 | 3  | 1 | 2 | 1 | 7 |
| Bolivia.....                  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | Gabón.....                           | 2  | 6  | 1  | 2  | 1  | 2  | Mauricio.....                        | 2  | 4  | 1  | 1  | 1  | - | Suecia.....                          | 2 | 4  | 1 | 3 | 1 | 4 |
| Bosnia y Herzegovina.....     | 2  | 4  | 1  | -  | 1  | 1  | Gambia.....                          | 2  | -  | -  | -  | 1  | -  | Mauritania.....                      | 2  | 11 | 1  | 2  | 1  | 8 | Suiza.....                           | 2 | 9  | 1 | 3 | 1 | 6 |
| Botswana.....                 | 2  | 5  | 1  | 1  | 1  | -  | Georgia.....                         | 2  | -  | 1  | 8  | 1  | 4  | México.....                          | 2  | 11 | 1  | 8  | 1  | 8 | Suriname.....                        | 2 | -  | 1 | - | 1 | - |
| Brasil.....                   | 2  | 9  | 1  | 8  | 1  | 8  | Ghana.....                           | 2  | 10 | 1  | 8  | 1  | 8  | República de Moldova.....            | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1 | Swazilandia.....                     | 2 | 7  | 1 | 2 | 1 | 1 |
| Brunei Darussalam.....        | 2  | 6  | 1  | -  | 1  | 1  | Granada.....                         | -  | -  | -  | -  | -  | -  | Mongolia.....                        | 2  | 3  | 1  | 1  | 1  | 1 | Tailandia.....                       | 2 | 16 | 1 | 8 | 1 | 7 |
| Bulgaria.....                 | 2  | 9  | 1  | 6  | 1  | 1  | Grecia.....                          | 2  | 16 | 1  | 8  | 1  | 8  | Mozambique.....                      | 2  | 4  | 1  | -  | 1  | - | República Unida de Tanzania.....     | 2 | 14 | 1 | 8 | 1 | 8 |
| Burkina Faso.....             | 2  | 13 | 1  | 1  | 1  | 5  | Guatemala.....                       | 2  | 6  | 1  | 2  | 1  | 5  | Myanmar.....                         | 2  | 6  | 1  | -  | -  | - | Tayikistán.....                      | - | -  | - | - | - | - |
| Burundi.....                  | 2  | 2  | 1  | -  | 1  | 2  | Guinea.....                          | 2  | 14 | 1  | 8  | 1  | 8  | Namibia.....                         | 2  | 7  | 1  | 1  | 1  | 1 | Rep. Democrática de Timor-Leste..... | 2 | 2  | - | - | - | - |
| Cabo Verde.....               | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  | -  | Guinea-Bissau.....                   | 2  | 3  | 1  | -  | 1  | 2  | Nepal.....                           | 2  | 3  | 1  | -  | 1  | 6 | Togo.....                            | 2 | 2  | 1 | 5 | 1 | 8 |
| Camboya.....                  | 2  | 3  | 1  | -  | 1  | 2  | Guinea Ecuatorial.....               | -  | -  | -  | -  | -  | -  | Nicaragua.....                       | 2  | 1  | 1  | -  | 1  | 1 | Trinidad y Tabago.....               | 2 | 4  | 1 | 3 | 1 | 1 |
| Camerún.....                  | 2  | 7  | 1  | 1  | 1  | 1  | Guyana.....                          | 2  | -  | 1  | -  | 1  | -  | Níger.....                           | 2  | 6  | 1  | 3  | 1  | 6 | Túnez.....                           | 2 | 3  | 1 | 8 | 1 | 5 |
| Canadá.....                   | 2  | 10 | 1  | 4  | 1  | 6  | Haití.....                           | 2  | 2  | 1  | -  | -  | -  | Nigeria.....                         | 2  | 16 | 1  | 8  | 1  | 8 | Turkmenistán.....                    | - | -  | - | - | - | - |
| República Centroafricana..... | 2  | 3  | 1  | 1  | 1  | 2  | Honduras.....                        | 2  | 2  | 1  | 2  | 1  | -  | Noruega.....                         | 2  | 6  | 1  | 5  | 1  | 8 | Turquía.....                         | 2 | 12 | 1 | 8 | 1 | 8 |
| Colombia.....                 | 2  | 13 | 1  | 8  | 1  | 5  | Hungría.....                         | 2  | 7  | 1  | 6  | 1  | 8  | Nueva Zelandia.....                  | 2  | 5  | 1  | 2  | 1  | 2 | Ucrania.....                         | 2 | 5  | 1 | 8 | 1 | 8 |
| Comoras.....                  | 2  | 1  | 1  | 4  | 1  | 1  | India.....                           | 2  | 8  | 1  | 8  | 1  | 7  | Omán.....                            | 2  | 13 | 1  | 8  | 1  | 7 | Uganda.....                          | 2 | 3  | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Congo.....                    | 2  | 12 | 1  | 3  | 1  | 8  | Indonesia.....                       | 2  | 14 | 1  | 8  | 1  | 8  | Países Bajos.....                    | 2  | 9  | 1  | 3  | 1  | 4 | Uruguay.....                         | 2 | 4  | 1 | 3 | 1 | 2 |
| República de Corea.....       | 2  | 14 | 1  | 6  | 1  | 8  | República Islámica del Irán.....     | 2  | 13 | 1  | 3  | 1  | 3  | Pakistán.....                        | 2  | 3  | 1  | -  | 1  | - | Uzbekistán.....                      | - | -  | - | - | - | - |
| Costa Rica.....               | 2  | 1  | 1  | -  | 1  | -  | Iraq.....                            | 2  | 8  | 1  | 2  | 1  | -  | Panamá.....                          | 2  | 4  | 1  | 3  | 1  | 2 | Vanuatu.....                         | - | -  | - | - | - | - |
| Côte d'Ivoire.....            | 2  | 12 | 1  | 7  | 1  | 8  | Irlanda.....                         | 2  | 7  | 1  | -  | 1  | 1  | Papua Nueva Guinea.....              | 2  | 2  | 1  | -  | 1  | - | Venezuela (Rep. Bolivariana).....    | 2 | 10 | 1 | 8 | 1 | 8 |
| Croacia.....                  | 2  | 3  | 1  | 2  | 1  | 4  | Islandia.....                        | 2  | 4  | 1  | 1  | 1  | -  | Paraguay.....                        | 2  | 4  | 1  | 1  | 1  | 5 | Viet Nam.....                        | - | -  | - | - | - | - |
| Cuba.....                     | 2  | 3  | 1  | 1  | 1  | 5  | Islas Salomón.....                   | 2  | 1  | 1  | -  | 1  | -  | Perú.....                            | 2  | 5  | 1  | -  | 1  | - | Yemen.....                           | 2 | 3  | 1 | 1 | 1 | 3 |
| Chad.....                     | 2  | 6  | 1  | 1  | 1  | 1  | Israel.....                          | 2  | 5  | 1  | 3  | 1  | 6  | Polonia.....                         | 2  | 7  | 1  | 5  | 1  | 6 | Zambia.....                          | 2 | 15 | 1 | 7 | 1 | 4 |
| República Checa.....          | 2  | 9  | 1  | 4  | 1  | 3  | Italia.....                          | 2  | 6  | 1  | 2  | 1  | 3  | Portugal.....                        | 2  | 8  | 1  | 8  | 1  | 5 | Zimbabwe.....                        | 2 | 11 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Chile.....                    | 2  | 3  | 1  | 6  | 1  | 6  | Jamaica.....                         | 2  | 10 | 1  | 1  | 1  | 1  | Qatar.....                           | 2  | 16 | 1  | 3  | 1  | - | -                                    | - | -  | - | - | - | - |
| China.....                    | 2  | 15 | 1  | 7  | 1  | 8  | Japón.....                           | 2  | 16 | 1  | 5  | 1  | 8  | Reino Unido.....                     | 2  | 9  | 1  | 3  | 1  | 7 | -                                    | - | -  | - | - | - | - |
| Chipre.....                   | 2  | 5  | 1  | 5  | 1  | 7  | Jordania.....                        | 2  | 5  | 1  | 4  | 1  | 3  | República Democrática del Congo..... | 2  | 16 | 1  | 8  | 1  | 8 | -                                    | - | -  | - | - | - | - |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |   |                                      |   |    |   |   |   |   |
|                               |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    |    |    |                                      |    |    |    |    | </ |   |                                      |   |    |   |   |   |   |

|       |     |      |     |     |     |     |
|-------|-----|------|-----|-----|-----|-----|
| 1)    | 2)  | 3)   | 4)  | 5)  | 6)  |     |
| Total | 326 | 1030 | 161 | 491 | 160 | 607 |

---

## INDICE

*Página*

*Informes relativos a los poderes*

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Breve informe presentado por el Presidente del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo sobre los poderes de los delegados y consejeros técnicos designados para la 97. <sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, 27 de mayo de 2008)..... | 1 |
| Composición de la Conferencia y quórum.....                                                                                                                                                                                                                                                          | 2 |
| Observadores .....                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 3 |
| Movimiento de liberación y organizaciones invitadas.....                                                                                                                                                                                                                                             | 3 |





## **Informes relativos a los poderes**

### **Primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes**

1. La Comisión de Verificación de Poderes que la Conferencia Internacional del Trabajo instituyó en su 97.<sup>a</sup> reunión está integrada por el Sr. Isaiah B. Kirigua, delegado gubernamental de Kenya, Presidente; la Sra. Lidija Horvatić, delegada de los empleadores de Croacia, y el Sr. Ulf Edström, delegado de los trabajadores de Suecia.

### **Composición de la Conferencia**

2. Desde que se firmó el breve informe presentado por el Presidente del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (*Actas Provisionales* núm. 4A), se han registrado algunas modificaciones en la composición de la Conferencia.
3. De los 182 Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo (Tuvalu es Miembro de la Organización desde el 27 de mayo de 2008), 168 están representados en la Conferencia, lo cual significa que después de firmarse el breve informe se han acreditado cuatro Estados más (Bolivia, Senegal, Tayikistán y Viet Nam).

### **Delegados y consejeros técnicos acreditados**

4. El número de delegados acreditados asciende a 660, de los cuales 333 son delegados gubernamentales, 164 delegados de los empleadores y 163 delegados de los trabajadores.
5. El número de consejeros técnicos acreditados es de 2.174, de los cuales 1.062 son consejeros técnicos gubernamentales, 496 consejeros técnicos de los empleadores y 616 consejeros técnicos de los trabajadores.
6. El número total de delegados y consejeros técnicos acreditados es, pues, de 2.834.
7. Por lo que respecta a las resoluciones relativas a la participación de las mujeres en las reuniones de la OIT, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en sus 67.<sup>a</sup> y 78.<sup>a</sup> reuniones (en junio de 1981 y junio de 1991), entre los 660 delegados titulares acreditados hay 131 mujeres, lo cual representa un 19,8 por ciento del número total de delegados titulares acreditados, frente a un 17 por ciento el pasado año. Además, de los 2.174 consejeros técnicos acreditados, 597 son mujeres (27,5 por ciento). El número total de mujeres acreditadas ante la Conferencia asciende, por lo tanto, a 728, cifra que representa el 25,7 por ciento del total de delegados y consejeros técnicos, frente al 24,1 por

---

ciento el año pasado. Mientras la Comisión toma nota de este leve incremento de estas cifras con respecto del año pasado, deplora que el porcentaje total de mujeres permanezca bajo. La Comisión recuerda que las Naciones Unidas fijaron la meta de elevar al 30 por ciento, como mínimo, la proporción de mujeres en los órganos decisorios y rectores del sistema, y que el Director General de la OIT rogó a los Estados Miembros, en su carta de convocatoria que les dirigió, que hicieran cuanto estuviera a su alcance «para equilibrar en ellas el número de hombres y mujeres». La Comisión exhorta a los mandantes a que procuren alcanzar este objetivo a la hora de designar a las delegaciones a la Conferencia Internacional del Trabajo.

## **Delegados y consejeros técnicos inscritos**

8. A continuación se indican los datos relativos a la composición actual de las delegaciones inscritas, sobre cuya base se determina el quórum en las votaciones (véase también el cuadro adjunto, finalizado el viernes, 30 de mayo de 2008, a las 15 horas).
9. El número de delegados inscritos asciende hoy a 583, de los cuales 302 son delegados gubernamentales, 139 delegados de los empleadores y 142 delegados de los trabajadores.
10. El número de consejeros técnicos inscritos es de 1.821, de los cuales 938 son consejeros técnicos gubernamentales, 382 consejeros técnicos de los empleadores y 501 consejeros técnicos de los trabajadores.

## **Delegaciones incompletas y no acreditadas**

11. La Comisión toma nota de que, hasta la fecha y sin tener en cuenta a Tuvalu, 13 Estados Miembros no han enviado delegación (Antigua y Barbuda, Belice, Dominica, Guinea Ecuatorial, Granada, Kirguistán, Islas Marshall, Santa Lucía, Seychelles, Sierra Leona, Turkmenistán, Uzbekistán y Vanuatu). Toma nota también de que las delegaciones acreditadas por tres Estados Miembros (Somalia, Tayikistán y Timor-Leste) son exclusivamente gubernamentales. Dos Estados Miembros (Haití y Myanmar) han designado un delegado de los empleadores, pero ningún delegado de los trabajadores, mientras que un Estado Miembro (Gambia) ha designado un delegado de los trabajadores, pero ningún delegado de los empleadores. La Comisión lamenta que haya tantas delegaciones incompletas o no acreditadas, por lo que insiste nuevamente en la necesidad de que todos los gobiernos cumplan la obligación dimanante del artículo 3 de la Constitución de la OIT de enviar a la Conferencia una delegación tripartita completa. La Comisión recuerda al respecto que, en virtud de una decisión del Consejo de Administración<sup>1</sup>, cada año el Director General pide a los gobiernos de todos los Estados Miembros que no hayan enviado delegación alguna a la Conferencia, o que la hayan enviado incompleta, que expliquen el porqué, a fin de que pueda informarse de ello al Consejo de Administración. Se ruega a los gobiernos que no hayan transmitido la información pertinente que la remitan a la mayor brevedad posible.
12. La Comisión también toma nota de que hay cierto desequilibrio en el número de consejeros técnicos de los distintos grupos, en particular entre el número de consejeros técnicos de los empleadores (496) y el de los trabajadores (616). Además, la Comisión observa en la composición de algunas delegaciones un desequilibrio grave entre el número

<sup>1</sup> Véase anexo VI al *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo*, Ginebra, febrero de 2006, pág. 82.

---

de consejeros técnicos de los empleadores y de los trabajadores, por una parte, y el número de consejeros técnicos designados para los delegados gubernamentales, por otra parte. La Comisión insta a los gobiernos interesados a que, para ajustarse a lo dispuesto en los párrafos 1 y 2 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, hagan un esfuerzo genuino por atenuar este desequilibrio cuando designen sus delegaciones a la Conferencia. La Comisión también reitera la solicitud formulada en la resolución sobre el fortalecimiento del tripartismo en el conjunto de las actividades de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada por la Conferencia en su 56.<sup>a</sup> reunión (1971), y expresa la esperanza de que los gobiernos concedan igualdad de trato a cada uno de sus Grupos cuando designen a los consejeros técnicos de la delegación de su país a la Conferencia. La Comisión recuerda a este respecto la obligación de los Miembros de pagar los gastos de viaje y estancia de sus delegados y consejeros técnicos, en cumplimiento del párrafo 2, a) del artículo 13 de la Constitución, y confía en que se respete esta obligación durante toda la reunión de la Conferencia.

## Quórum

13. A la hora de calcular el número de personas que tienen derecho a votar en la Conferencia se han tomado en consideración los 26 consejeros técnicos que también son suplentes de delegados no inscritos.
14. Quince Estados Miembros acreditados en la Conferencia están atrasados en el pago de sus contribuciones a los gastos de la Organización, razón por la cual, de conformidad con el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución, de momento no pueden tomar parte en las votaciones que se celebran en el pleno de la Conferencia ni en las comisiones. Estos países son: Cabo Verde, República Centroafricana, Comoras, Chad, Djibouti, Gambia, Guinea-Bissau, República Islámica del Irán, Iraq, Islas Salomón, República Democrática del Congo, Santo Tomé y Príncipe, Somalia, Tayikistán y Togo. Por lo tanto, en el cálculo del quórum no se han tenido en cuenta 34 delegados inscritos. Tampoco podrán votar, por estar sus delegaciones incompletas, dos delegados de Estados Miembros con derecho a voto (Haití y Myanmar), y ello con consonancia con el párrafo 2 del artículo 4 de la Constitución de la OIT, en cuya virtud: «En caso de que uno de los Miembros no hubiere designado a uno de los delegados no gubernamentales a que tiene derecho, el otro delegado no gubernamental tendrá derecho a participar en los debates de la Conferencia, pero no a votar».
15. El quórum necesario en la fecha de hoy para que resulten válidas las votaciones asciende a 286. Esta cifra se calcula sumando el número de delegados inscritos, o sea, 583 (véase el párrafo 9 *supra*), y el número de delegados suplentes, o sea, 26 (véase el párrafo 13 *supra*), y restando de este total el número de delegados sin derecho a voto, o sea, 37. El resultado se obtiene dividiendo esta cifra por dos. ***La Comisión insta a los delegados a la Conferencia a que se inscriban personalmente a su llegada y a que notifiquen a tiempo su fecha de partida a fin de que el quórum sea lo más exacto posible y que no se les cuente como presentes cuando en realidad están ausentes de la Conferencia.***
16. La Comisión lamenta una vez más que tantos Estados Miembros sigan atrasados en el pago de sus contribuciones, pues esta situación priva del derecho a voto a los delegados de los empleadores y de los trabajadores de dichos Estados.

---

## Observadores, organizaciones y movimiento de liberación invitados

### 17. Asisten también a la Conferencia:

- observadores designados por Estados invitados a asistir a la Conferencia (las Maldivas y la Santa Sede);
- una delegación tripartita de un movimiento de liberación (Palestina), invitada de conformidad con el párrafo 3, *k*) del artículo 2 del Reglamento de la Conferencia;
- representantes de las Naciones Unidas y de algunos de sus órganos, invitados en virtud del párrafo 1 del artículo II, relativo a la representación recíproca, del Acuerdo concertado entre las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo, que entró en vigor el 14 de diciembre de 1946;
- representantes de los organismos especializados y de otras organizaciones internacionales de carácter oficial, invitados de conformidad con el párrafo 3, *b*) del artículo 2 del Reglamento de la Conferencia;
- representantes de las organizaciones internacionales no gubernamentales, con las cuales se mantienen relaciones consultivas, invitadas de conformidad con el párrafo 3, *j*) del artículo 2 del Reglamento de la Conferencia, y
- representantes de otras organizaciones internacionales no gubernamentales, también invitadas de conformidad con el párrafo 3, *j*) del artículo 2 del Reglamento de la Conferencia.

### 18. La lista de los representantes indicados en el párrafo anterior se adjunta a la *Lista provisional de delegaciones* publicada el miércoles, 28 de mayo de 2008, como suplemento de las *Actas Provisionales* de la Conferencia, y su versión actualizada aparecerá en la *Lista revisada de delegaciones* que será publicada el martes 3 de junio de 2008.

## Protestas, quejas y comunicaciones

19. La Comisión ha recibido ya varias protestas, cuyo examen ha iniciado. La Comisión considera que esta tarea se ha visto facilitada por el hecho de que muchos poderes llegaron a la Oficina Internacional del Trabajo antes del inicio de la reunión de la Conferencia. Sin embargo, la Comisión lamenta tomar nota de que sólo 90 Estados Miembros depositaron los poderes de su delegación ante la Oficina dentro del plazo señalado en el artículo 26 del Reglamento de la Conferencia (plazo que expiraba el 13 de mayo de 2008) <sup>2</sup>. La Comisión alberga la esperanza de que, a este respecto, los Estados Miembros cumplan sus obligaciones constitucionales, pues la presentación de los poderes en el plazo señalado propicia la transparencia del proceso de designación a escala nacional.
20. La Comisión insiste también en la importancia de que los gobiernos utilicen el formulario para la presentación de los poderes que la Oficina les envía cada año, adjunto a la carta de

<sup>2</sup> Véase el párrafo 7 de las *Actas Provisionales* núm. 4A.

---

convocatoria a la Conferencia, o bien la opción de *Presentación de Poderes* <sup>3</sup> en línea, que la Oficina pone a disposición de los gobiernos. Estos dos formularios son importantes porque favorecen el suministro de indicaciones claras de la función de todos y cada uno de los miembros de las delegaciones, y de información sobre las organizaciones consultadas en el proceso de designación y el abono de los gastos de viaje y estancia. En efecto, a tenor del párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución, los gobiernos deben facilitar indicaciones precisas sobre las organizaciones de empleadores y de trabajadores que consultaron al designar a los delegados y consejeros técnicos de los empleadores y de los trabajadores, así como sobre las organizaciones que han aprobado estas designaciones. Asimismo, los gobiernos deben sufragar los gastos de viaje y estancia de sus delegados y consejeros técnicos, de conformidad con el párrafo 2, a) del artículo 13 de la Constitución. La Comisión observa que, este año, no utilizaron el formulario escrito ni el que figura en línea un 28 por ciento de los Estados Miembros. Por tanto, anima a los gobiernos que no hayan transmitido toda la información pertinente a que la envíen en la presente reunión e insta a todos los gobiernos a que utilicen los formularios arriba mencionados para las futuras reuniones de la Conferencia.

21. Para que la Comisión pueda desempeñar bien su mandato, se insta a todos los gobiernos a que en los poderes indiquen la denominación de la organización a la que pertenece cada uno de los delegados y consejeros técnicos de los empleadores y los trabajadores, así como sus funciones en el seno de dichas organizaciones. Pese a ello, los Gobiernos de cinco Estados Miembros (Afganistán, Djibouti, Filipinas, Guinea y Guinea-Bissau) no han facilitado este año la información requerida respecto de la totalidad de los delegados y consejeros técnicos de los empleadores y los trabajadores. La Comisión insta por tanto a estos Gobiernos a que completen cuanto antes la información solicitada, y confía en que en reuniones ulteriores de la Conferencia esa información sea comunicada con suficiente antelación para su inclusión en la *Lista provisional de delegaciones* que, de conformidad con el párrafo 4, a) del artículo 26bis del Reglamento de la Conferencia <sup>4</sup>, es la fuente de referencia para la presentación de las protestas.
22. La Comisión de Verificación de Poderes somete el presente informe a la Conferencia para que tome nota de su contenido.

Ginebra, 30 de mayo de 2008.

(Firmado) Sr. Isaiah B. Kirigua  
Presidente

Sra. Lidija Horvatić

Sr. Ulf Edström

<sup>3</sup> <http://ilc.ilo.org/credentials/index.asp>.

<sup>4</sup> Disposiciones provisionales en materia de verificación de poderes adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 92.<sup>a</sup> reunión (junio de 2004).

- |                                 |                                   |
|---------------------------------|-----------------------------------|
| 1) Delegados gubernamentales    | 4) Consejeros de los empleadores  |
| 2) Consejeros gubernamentales   | 5) Delegados de los trabajadores  |
| 3) Delegados de los empleadores | 6) Consejeros de los trabajadores |

## Lista de delegados y consejeros técnicos inscritos

|                               | 1) | 2) | 3) | 4) | 5) | 6) |                                  | 1) | 2) | 3) | 4) | 5) | 6) |                                 | 1) | 2) | 3) | 4) | 5) | 6) |
|-------------------------------|----|----|----|----|----|----|----------------------------------|----|----|----|----|----|----|---------------------------------|----|----|----|----|----|----|
| Afganistán.....               | 2  | 6  | 1  | -  | 1  | -  | Dominica.....                    | -  | -  | -  | -  | -  | -  | Kuwait.....                     | 2  | 15 | 1  | 3  | 1  | 4  |
| Albania.....                  | 2  | 5  | 1  | 3  | 1  | 1  | República Dominicana.....        | 1  | 2  | -  | 2  | -  | 1  | República Dem. Pop. Lao.....    | 2  | -  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| Alemania.....                 | 2  | 10 | 1  | 5  | 1  | 8  | Ecuador.....                     | 1  | 4  | 1  | 3  | 1  | 2  | Lesotho.....                    | 2  | 3  | 1  | -  | 1  | -  |
| Angola.....                   | 1  | 3  | 1  | 1  | 1  | 2  | Egipto.....                      | 2  | 8  | 1  | 3  | 1  | 6  | Letonia.....                    | 2  | -  | 1  | -  | 1  | 2  |
| Antigua y Barbuda.....        | -  | -  | -  | -  | -  | -  | El Salvador.....                 | 1  | 1  | 1  | -  | -  | -  | Libano.....                     | 2  | 5  | 1  | 2  | 1  | 6  |
| Arabia Saudita.....           | 2  | 5  | 1  | 3  | 1  | 3  | Emiratos Arabes Unidos.....      | 2  | 10 | 1  | 2  | 1  | 2  | Liberia.....                    | 2  | 4  | 1  | -  | 1  | -  |
| Argelia.....                  | 2  | 7  | 1  | 3  | 1  | 4  | Eritrea.....                     | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | Jamahiriya Arabe Libia.....     | 2  | 6  | 1  | 1  | 1  | 5  |
| Argentina.....                | 2  | 7  | -  | 5  | 1  | 6  | Eslovaquia.....                  | 2  | 5  | 1  | 4  | 1  | 4  | Lituania.....                   | 1  | 2  | -  | -  | 1  | -  |
| Armenia.....                  | 2  | 3  | 1  | -  | 1  | -  | Eslovenia.....                   | 2  | 12 | 1  | 1  | 1  | 1  | Luxemburgo.....                 | 2  | 6  | -  | 2  | 1  | 7  |
| Australia.....                | 2  | 1  | 1  | 2  | 1  | 2  | España.....                      | 2  | 5  | 1  | 8  | 1  | 8  | Madagascar.....                 | 2  | 5  | 1  | -  | 1  | -  |
| Austria.....                  | 2  | 5  | 1  | -  | -  | 1  | Estados Unidos.....              | 2  | 14 | 1  | 5  | 1  | 8  | Malasia.....                    | 2  | 14 | 1  | 1  | 1  | 3  |
| Azerbaiyán.....               | 2  | 3  | -  | -  | 1  | 1  | Estonia.....                     | 2  | 1  | 1  | -  | 1  | -  | Malawi.....                     | 2  | 3  | 1  | -  | 1  | -  |
| Bahamas.....                  | 1  | 2  | 1  | -  | 1  | 1  | Etiopía.....                     | 2  | 2  | 1  | -  | -  | 2  | Malí.....                       | 2  | 11 | -  | 1  | 1  | 2  |
| Bahrein.....                  | 2  | 7  | -  | 3  | 1  | 2  | Ex Rep. Yugoslava de Macedonia   | 1  | 1  | -  | -  | -  | -  | Malta.....                      | 2  | 3  | 1  | 5  | 1  | 4  |
| Bangladesh.....               | 2  | 4  | 1  | 1  | 1  | -  | Fiji.....                        | 2  | -  | 1  | -  | 1  | -  | Islas Marshall.....             | -  | -  | -  | -  | -  | -  |
| Barbados.....                 | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  | -  | Filipinas.....                   | 2  | 14 | 1  | 8  | 1  | 7  | Marruecos.....                  | 2  | 6  | 1  | 2  | 1  | 7  |
| Belarús.....                  | 2  | 4  | 1  | 3  | 1  | 7  | Finlandia.....                   | 1  | 6  | 1  | 2  | 1  | 3  | Mauricio.....                   | 2  | 4  | 1  | 1  | 1  | -  |
| Bélgica.....                  | 2  | 9  | 1  | 5  | 1  | 7  | Francia.....                     | 2  | 9  | 1  | 4  | 1  | 8  | Mauritania.....                 | 2  | 11 | 1  | 2  | 1  | 8  |
| Belice.....                   | -  | -  | -  | -  | -  | -  | Gabón.....                       | -  | 2  | 1  | 1  | -  | -  | México.....                     | 2  | 9  | 1  | 7  | 1  | 8  |
| Benin.....                    | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  | 2  | Gambia.....                      | 2  | -  | -  | -  | -  | -  | República de Moldova.....       | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| Bolivia.....                  | 2  | -  | 1  | -  | 1  | -  | Georgia.....                     | 2  | -  | 1  | 8  | 1  | 4  | Mongolia.....                   | 2  | 3  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| Bosnia y Herzegovina.....     | 2  | 4  | 1  | -  | 1  | 1  | Ghana.....                       | 2  | 12 | -  | 6  | -  | 4  | Mozambique.....                 | 2  | 4  | 1  | -  | 1  | -  |
| Botswana.....                 | 2  | 5  | 1  | 1  | 1  | -  | Granada.....                     | -  | -  | -  | -  | -  | -  | Myanmar.....                    | 2  | 6  | 1  | -  | -  | -  |
| Brasil.....                   | 1  | 7  | 1  | 5  | 1  | 7  | Grecia.....                      | 2  | 16 | -  | 3  | -  | 7  | Namibia.....                    | 2  | 6  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| Brunei Darussalam.....        | 2  | 6  | 1  | -  | 1  | 1  | Guatemala.....                   | 2  | 6  | 1  | -  | 1  | 2  | Nepal.....                      | 2  | 3  | -  | -  | 1  | 4  |
| Bulgaria.....                 | 2  | 9  | 1  | 6  | 1  | 1  | Guinea.....                      | -  | 2  | 1  | 8  | 1  | 6  | Nicaragua.....                  | 2  | 1  | -  | -  | -  | -  |
| Burkina Faso.....             | 1  | 13 | 1  | 1  | 1  | 5  | Guinea-Bissau.....               | -  | 1  | -  | -  | -  | 1  | Níger.....                      | 2  | 6  | 1  | 3  | 1  | 5  |
| Burundi.....                  | 2  | 2  | 1  | -  | 1  | 2  | Guinea Ecuatorial.....           | -  | -  | -  | -  | -  | -  | Nigeria.....                    | 2  | 9  | 1  | 3  | 1  | 8  |
| Cabo Verde.....               | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  | -  | Guyana.....                      | -  | -  | -  | -  | -  | -  | Noruega.....                    | 2  | 5  | 1  | 5  | 1  | 8  |
| Camboya.....                  | 1  | 1  | 1  | -  | 1  | 2  | Haití.....                       | 2  | 2  | 1  | -  | -  | -  | Nueva Zelandia.....             | 2  | 5  | 1  | 2  | 1  | 2  |
| Camerún.....                  | 1  | 1  | -  | -  | 1  | 1  | Honduras.....                    | 2  | 2  | 1  | -  | 1  | -  | Omán.....                       | 2  | 13 | 1  | 8  | 1  | 7  |
| Canadá.....                   | 2  | 10 | 1  | 4  | 1  | 6  | Hungría.....                     | 2  | 7  | 1  | 6  | 1  | 8  | Países Bajos.....               | 2  | 9  | 1  | 3  | 1  | 4  |
| República Centroafricana..... | 2  | -  | -  | -  | 1  | 1  | India.....                       | 2  | 8  | 1  | 8  | 1  | 7  | Pakistán.....                   | 2  | 3  | 1  | -  | 1  | -  |
| Colombia.....                 | 2  | 13 | 1  | 5  | 1  | 4  | Indonesia.....                   | 2  | 16 | 1  | 8  | 1  | 8  | Panamá.....                     | 2  | 4  | 1  | 3  | 1  | 2  |
| Comoras.....                  | 1  | -  | -  | 1  | 1  | -  | República Islámica del Irán..... | 2  | 13 | 1  | 3  | 1  | 4  | Papua Nueva Guinea.....         | 2  | 2  | 1  | -  | 1  | -  |
| Congo.....                    | 2  | 12 | 1  | 3  | 1  | 8  | Iraq.....                        | 2  | 8  | 1  | 2  | 1  | -  | Paraguay.....                   | 2  | 4  | -  | -  | 1  | 5  |
| República de Corea.....       | 2  | 14 | 1  | 6  | 1  | 2  | Irlanda.....                     | 2  | 7  | 1  | 1  | 1  | 1  | Perú.....                       | 2  | 5  | -  | -  | -  | -  |
| Costa Rica.....               | 2  | -  | 1  | -  | 1  | -  | Islandia.....                    | 2  | 4  | 1  | 1  | 1  | 1  | Polonia.....                    | 2  | 7  | 1  | 5  | 1  | 5  |
| Côte d'Ivoire.....            | 2  | 12 | 1  | 7  | 1  | 8  | Islas Salomón.....               | 2  | 1  | 1  | -  | 1  | -  | Portugal.....                   | 2  | 4  | 1  | 4  | -  | 4  |
| Croacia.....                  | 2  | 7  | 1  | 2  | 1  | 1  | Israel.....                      | 2  | 5  | 1  | 3  | 1  | 6  | Qatar.....                      | 2  | 16 | 1  | 3  | 1  | -  |
| Cuba.....                     | 2  | 3  | 1  | 1  | 1  | 5  | Italia.....                      | 1  | 5  | 1  | 2  | 1  | 3  | Reino Unido.....                | 2  | 9  | 1  | 3  | 1  | 8  |
| Chad.....                     | 2  | 6  | 1  | 1  | 1  | 1  | Jamaica.....                     | 2  | 10 | 1  | 1  | 1  | 1  | República Democrática del Congo | -  | 3  | -  | 3  | -  | 1  |
| República Checa.....          | 2  | 9  | 1  | 3  | -  | 2  | Japón.....                       | 2  | 16 | 1  | 5  | 1  | 8  | Rumania.....                    | 2  | 4  | 1  | 8  | -  | 8  |
| Chile.....                    | 2  | 7  | 1  | 6  | 1  | 8  | Jordania.....                    | 1  | 4  | 1  | -  | 1  | 3  | Federación de Rusia.....        | 2  | 12 | 1  | -  | -  | 4  |
| China.....                    | 2  | 14 | 1  | 5  | 1  | 8  | Kazajistán.....                  | 2  | 3  | 1  | 2  | 1  | 1  | Rwanda.....                     | 2  | 2  | 1  | -  | 1  | -  |
| Chipre.....                   | 2  | 5  | 1  | 5  | 1  | 7  | Kenya.....                       | 2  | 7  | 1  | 6  | 1  | 8  | Saint Kitts y Nevis.....        | 2  | 1  | 1  | -  | 1  | -  |
| Dinamarca.....                | 2  | 6  | 1  | 2  | 1  | 4  | Kirguistán.....                  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | Samoa.....                      | 1  | -  | 1  | -  | 1  | -  |
| Djibouti.....                 | 2  | 2  | 1  | -  | 1  | 1  | Kiribati.....                    | 2  | -  | 1  | -  | 1  | -  | San Marino.....                 | 2  | 3  | -  | 1  | -  | 1  |

|              |            |            |            |            |            |            |
|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|              | 1)         | 2)         | 3)         | 4)         | 5)         | 6)         |
| <b>Total</b> | <b>302</b> | <b>938</b> | <b>139</b> | <b>382</b> | <b>142</b> | <b>501</b> |



---

## INDICE

|                                                                        | <i>Página</i> |
|------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <i>Informes relativos a los poderes</i>                                |               |
| Primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes .....         | 1             |
| Composición de la Conferencia.....                                     | 1             |
| Delegados y consejeros técnicos acreditados .....                      | 1             |
| Delegados y consejeros técnicos inscritos.....                         | 2             |
| Delegaciones incompletas y no acreditadas .....                        | 2             |
| Quórum.....                                                            | 3             |
| Observadores, organizaciones y movimiento de liberación invitados..... | 4             |
| Protestas, quejas y comunicaciones.....                                | 4             |





## **Informes relativos a los poderes**

### **Segundo informe relativo a los poderes**

#### **Composición de la Conferencia**

1. Desde que la Comisión de Verificación de Poderes adoptó su primer informe, el 30 de mayo de 2008 (*Actas Provisionales* núm. 4B), no se han recibido nuevos poderes. Por tanto, el número de Estados Miembros actualmente representados en la Conferencia Internacional del Trabajo es de 168. En lo referente a los miembros acreditados sin derecho a voto, mencionados en el párrafo 14 del mismo informe, Chad, la República Islámica del Irán, la República Democrática de Congo, Togo y Vanuatu han recuperado el derecho a voto.
2. La Comisión observa además que, de los cinco Estados Miembros que se mencionan en el párrafo 21 de su primer informe, sólo Afganistán y Djibouti han respondido a la solicitud de completar la información relativa a las organizaciones y funciones de cada uno de los miembros de las delegaciones de empleadores y de trabajadores, contrariamente a Filipinas, Guinea y Guinea-Bissau, cosa que la Comisión lamenta.
3. El número total de personas acreditadas ante la Conferencia es hoy de 4.838 (frente a 4.657 en 2007, 4.500 en 2006, y 4.315 en 2005), de las cuales 4.212 están inscritas (frente a 4.003 en 2007, 3.828 en 2006 y 3.842 en 2005). En la lista adjunta se facilitan más detalles sobre el número de delegados y consejeros técnicos inscritos.
4. Además, la Comisión señala que, este año, 170 ministros o viceministros ministros están acreditados ante la Conferencia (frente a 168 el año pasado).

#### **Seguimiento**

5. Con arreglo a las decisiones que la Conferencia adoptó en su 96.<sup>a</sup> reunión (2007), en la presente reunión se han sometido automáticamente a la Comisión tres casos en virtud del artículo 26<sup>quater</sup> de las *Disposiciones provisionales en materia de verificación de poderes* del Reglamento de la Conferencia, relativo al seguimiento (Informe de la Comisión de Reglamento, 92.<sup>a</sup> reunión, junio de 2004, Conferencia Internacional del Trabajo, *Actas Provisionales* núm. 16).

---

## Afganistán

6. En su 96.<sup>a</sup> reunión (2007), la Conferencia decidió, en virtud del párrafo 4 del artículo 26<sup>ter</sup> de las *Disposiciones provisionales en materia de verificación de poderes* del Reglamento de la Conferencia, y por recomendación de la Comisión de Verificación de Poderes, dar seguimiento a la situación respecto al cumplimiento por el Gobierno de sus obligaciones dimanantes del párrafo 2,a) del artículo 13 de la Constitución de la OIT, en relación con el pago de los gastos de viaje y estancia del delegado de los trabajadores (*Actas Provisionales* núms. 4C y 25, 2007). Se solicitó al Gobierno que, cuando presentase los poderes de su delegación, facilitase una prueba del abono de los gastos de viaje y estancia del delegado de los trabajadores. En vista de que ello no se había hecho, en mayo de 2008 el Sr. Kari Tapiola, Director Ejecutivo del Sector de las Normas y de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, de la OIT, le remitió un recordatorio.
7. Ante esta ausencia de reacción del Gobierno, la Comisión le invitó a que facilitase aclaraciones. Las presentaron pues oralmente los Sres. Mohammad Ghaus Basiri, Viceministro de Trabajo, Asuntos Sociales, Mártires y Discapacitados, y delegado gubernamental en la Conferencia. Le acompañaba el Sr. Fazel Ahmad Bahrami, miembro del Departamento de Relaciones Exteriores de dicho Ministerio, y consejero técnico gubernamental en la Conferencia. El Viceministro indicó que el Ministerio había presentado a la Oficina de la Presidencia una solicitud acerca del pago de los gastos de viaje y estancia para el delegado de los trabajadores y el de los empleadores, solicitud que había sido aprobada incluso respecto de los respectivos consejeros técnicos. Finalmente, para explicar por qué el Gobierno no había respondido a las comunicaciones de la OIT acerca del seguimiento respecto de la reunión anterior de la Conferencia, el Viceministro indicó que la última comunicación se recibió cuando la delegación ya había salido del país para acudir a la Conferencia.
8. El Sr. Ahmad Khan Raheen, delegado de los trabajadores, confirmó oralmente, a instancia de la Comisión, que se habían abonado todos sus gastos de viaje y estancia. Los años anteriores los había sufragado el National Union of Afghanistan Employees, que representaba a unos 150.000 trabajadores. Subrayando que la relación era hoy buena entre su organización y el Ministerio, indicó que los trabajadores habían participado en varias reuniones tripartitas de la OIT, que les habían resultado sumamente útiles. Finalmente, indicó que en el país también había otras organizaciones de trabajadores.
9. *La Comisión comprueba que este año el Gobierno ha sufragado los gastos de viaje y estancia del delegado de los trabajadores designado para participar en la Conferencia. Por ello, decide no recomendar medidas de seguimiento para el año próximo.*
10. *La Comisión lamenta sin embargo que el Gobierno no aplicase la decisión que la Conferencia adoptó el pasado año, ni reaccionara al recordatorio que le envió la Oficina Internacional del Trabajo. De haberse facilitado la información solicitada, la Comisión no se habría visto obligada a reanudar el examen de esta cuestión.*

## Djibouti

11. La Conferencia, en su 96.<sup>a</sup> reunión (2007), decidió reanudar el seguimiento del caso de Djibouti (*Actas Provisionales* núm. 25, 2007) y pidió al Gobierno de este país que, al depositar los poderes de su delegación para la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia (2008), presentase un informe detallado sobre el procedimiento empleado para designar a los delegados de los trabajadores y de los empleadores, así como a sus respectivos consejeros técnicos, y que indicase concretamente a qué organizaciones se había consultado al respecto, la fecha y el lugar de las consultas, así como el nombre de las personas

---

designadas por esas organizaciones al término de las consultas. Esta solicitud se formuló con base en una propuesta de la Comisión de Verificación de Poderes (*Actas Provisionales* núm. 4C, 2007) que, por unanimidad, había estimado que el procedimiento relativo a la composición de la delegación de los trabajadores de Djibouti en la Conferencia debía ser objeto de un nuevo seguimiento en virtud de lo dispuesto en el artículo 26bis, párrafo 7, de las *Disposiciones provisionales en materia de verificación de poderes* del Reglamento de la Conferencia. También la Oficina Internacional del Trabajo había reiterado esta solicitud al Gobierno por carta de 15 de mayo de 2008, y el 28 de mayo de 2008 se había enviado otro recordatorio en nombre de la Comisión.

12. Pese a estos recordatorios, el Gobierno no presentó el informe solicitado por la Conferencia. En su lugar, sólo facilitó copia de unas cartas por las que el Director de Trabajo y Relaciones con los Interlocutores Sociales pedía respectivamente al Presidente de la *Association des employeurs de Djibouti*, al de la *Union djiboutienne du travail* (UDT) y al Secretario General de la *Union générale des travailleurs djiboutiens* (UGTD) que designasen a sus representantes en la presente reunión de la Conferencia y le comunicasen sus nombres el 20 de abril de 2008 a más tardar. El Gobierno también presentó las respuestas de esas organizaciones.
13. *La Comisión toma nota de que el Gobierno se ha limitado a dirigirle una copia de la correspondencia canjeada entre el Director de Trabajo, por una parte, y la Association des employeurs de Djibouti, la UGTD y la UDT, por otra, con miras a la designación de los delegados de estas últimas a la Conferencia. La Comisión observa que estas cartas no pueden hacer las veces de informe en virtud de lo dispuesto en el párrafo 7 del artículo 26bis de las Disposiciones provisionales del Reglamento de la Conferencia. Por tanto, una vez más deplora profundamente la ausencia de cooperación de las autoridades gubernamentales, tanto más cuanto que este año la designación de la delegación de los trabajadores a la Conferencia ha vuelto a ser objeto de una protesta relativa a la legitimidad de los representantes de los trabajadores acreditados ante la Conferencia (véanse los párrafos 25 a 37 infra). En vista de las consideraciones que anteceden y de los problemas recurrentes que afectan al movimiento sindical del país, la Comisión propone a la Conferencia que, en virtud de las disposiciones antes citadas, vuelva a pedir al Gobierno de Djibouti que para la próxima reunión de la Conferencia someta, al mismo tiempo que los poderes de la delegación del país, un informe detallado y fundamentado con documentos relativos al procedimiento utilizado para designar al delegado de los trabajadores y a sus consejeros técnicos, con indicación específica de las organizaciones consultadas a esos efectos, de los criterios aplicados, de la fecha y el lugar de las consultas, así como del nombre de las personas designadas por esas organizaciones al término de las consultas. La Comisión espera del Gobierno que para las próximas reuniones de la Conferencia designe la delegación tripartita de Djibouti en consonancia con lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.*

## Myanmar

14. En su 96.<sup>a</sup> reunión (2007), la Conferencia decidió, en virtud del párrafo 7 del artículo 26bis de las *Disposiciones provisionales en materia de verificación de poderes* del Reglamento de la Conferencia, y por recomendación de la Comisión de Verificación de Poderes, realizar un seguimiento del procedimiento relativo a la composición de la delegación de los trabajadores de Myanmar a la Conferencia. Se ha pedido al Gobierno que en la siguiente reunión de la Conferencia presente, junto con los poderes de la delegación de su país, un informe detallado acerca del procedimiento utilizado para designar al delegado y a los consejeros técnicos de los trabajadores.

- 
15. La Comisión concluye que no ha podido dar cumplimiento a la decisión adoptada por la Conferencia en materia de seguimiento, ya que el Gobierno no ha designado delegación de los trabajadores.

## Protestas

16. Este año la Comisión ha recibido 16 protestas, relativas tanto a los poderes de los delegados y de sus consejeros técnicos acreditados ante la Conferencia, tal como figuran en la *Lista provisional de delegaciones*, como al incumplimiento de la obligación de depositar los poderes de un delegado de los empleadores o de los trabajadores. La Comisión ya ha examinado todas las protestas recibidas e indicadas a continuación, por orden alfabético francés de los Estados Miembros interesados.

### Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Bangladesh

17. La Comisión ha recibido una protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Bangladesh, presentada en nombre de 13 organizaciones de trabajadores, *Jatiya Sramik Federation — Bangladesh, Jatio Sramik League, Bangladesh Trade Union Kendro, Bangladesh Labour Federation, Jatiya Sramik Federation, Bangladesh Mukta Sramik Federation, Jatio Sramik Jote, Bangladesh Trade Union Sangha, Bangladesh Free Trade Union Congress, Samajtantric Sramik Front, Jatio Sramik Jote — Bangladesh, Bangladesh Jatiya Sramik Federation, y Bangladesh Jatiyatabadi Sramik Dal*. Los autores de la protesta alegaban que el Gobierno había designado al delegado de los trabajadores y a sus consejeros técnicos sin consulta ni acuerdo previos con las organizaciones más representativas de trabajadores, y en desacato de lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.
18. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno facilitó una lista de las principales organizaciones de trabajadores del país, con indicación de cifras correspondientes a sus respectivos números de afiliados. En relación con el proceso de consulta indicó que, a esos efectos, se habían celebrado reuniones los días 7 de abril y 25 de mayo de 2008 en la sede del Ministerio de Trabajo y Empleo. Declaró que las prácticas pasadas no parecían indicar que existiese acuerdo alguno sobre un sistema de rotación concreto y que los representantes solían proceder de los sindicatos afiliados al partido político en el poder. Observó que a la reunión del 7 de abril de 2008 se había invitado a dos de las 13 organizaciones de trabajadores autoras de la protesta. Una de ellas no había asistido y un representante de la otra había sido elegido miembro suplente de la delegación de los trabajadores, aunque luego rechazó la designación. En la segunda reunión se habían adoptado varias decisiones encaminadas a mejorar el procedimiento de consulta. En la reunión también se mencionó la designación del delegado de los trabajadores; la mayoría de los dirigentes sindicales autores de la protesta estaban presentes y comprendían el contexto en que se había seleccionado al Sr. Kutubuddin Ahmed en calidad de delegado de los trabajadores. El Gobierno agregó que se comprometía a respetar el principio según el cual debían consultarse las organizaciones de trabajadores más representativas del país.
19. El Sr. Mahfuzul Haque, Secretario Interino del Ministerio de Trabajo y Empleo, aportó las aclaraciones que le solicitara la Comisión. Le acompañaban el Sr. Muhammed Enayet Mowla, Consejero en la Misión Permanente en Ginebra, el Sr. Azizur Rahman, Secretario Adjunto del Ministerio de Trabajo y Empleo, el Sr. Shyamal Kanti Ghosh, Director del Departamento de Trabajo, y el Sr. Shariful Alam, Vicesecretario y Secretario Permanente del Consejero del Ministro de Trabajo y Empleo. En lo referente a las consultas celebradas

---

para designar al delegado de los trabajadores, indicó que las consultas se habían evacuado en dos fases: la primera reunión se había mantenido el 7 de abril de 2008, y a ella estaban invitadas a participar las organizaciones miembros del Comité Consultivo Tripartito (TCC); la segunda se celebró el 25 de mayo de 2008, y a ella estaban invitadas algunas organizaciones que no formaban parte del TCC. El TCC era un órgano consultivo cuyos miembros eran nombrados por el Ministerio. Algunas de las organizaciones más representativas de los trabajadores no estaban afiliadas al TCC, pues cuando se decidió acerca de la actual composición de este último, es decir, cuando se declaró el estado de excepción a raíz de los disturbios políticos registrados en el país a la sazón, esas organizaciones tenían estrechos vínculos con ciertos partidos políticos.

20. En la reunión de 25 de mayo de 2008, cuyas actas se facilitaron a la Comisión, se abordó el tema de la composición de la delegación de los trabajadores. Aunque las que no habían participado en la primera reunión tenían motivos de descontento, no habían disentido oficialmente acerca de la composición de la delegación. En vista de esa experiencia, se había empezado a integrar esas organizaciones en el TCC y el Gobierno procuraba mejorar el diálogo social y acabar con su exclusión. Respecto de las elecciones generales que debían celebrarse en 2008, el Sr. Haque expresó la esperanza de que el nuevo gobierno fortaleciese el cometido de las organizaciones de trabajadores. En respuesta a una pregunta específica, explicó que, a la sazón, la ley de Bangladesh no prohibía ser simultáneamente presidente o secretario general de cinco federaciones de trabajadores y que el desempeño de esas funciones no estaba retribuido. Respecto a los criterios aplicados para elegir al delegado de los trabajadores, indicó que si bien éste no procedía de la organización más representativa, había sido designado por las organizaciones intervinientes en el proceso y además tenía experiencia de la OIT porque había participado en sus programas de formación y había asistido a reuniones de la Conferencia. También se habían propuesto dos consejeros técnicos, pero éstos no habían podido asistir por motivos financieros.
21. *Aunque la Comisión aprecia la franqueza y la transparencia con que el Gobierno le informó del proceso de designación de la delegación de los trabajadores de Bangladesh, se muestra sumamente preocupada por algunos de los datos facilitados. Toma nota de que algunas organizaciones más representativas no estaban presentes en la reunión del TCC en que se adoptó la decisión relativa a la composición de la delegación de los trabajadores. También toma nota de que la segunda reunión, mantenida tan sólo tres días antes de la apertura de la Conferencia, es decir, cuando el Gobierno ya había depositado los poderes de la delegación del Estado Miembro en la OIT (el 12 de mayo de 2008), se celebró en una fecha demasiado tardía para garantizar una consulta genuina con las organizaciones inicialmente excluidas del proceso y obtener su acuerdo respecto de la designación del delegado de los trabajadores. En realidad, algunas organizaciones presentes en esta reunión informaron a la Comisión de que esa reunión no era oficial y de que no había desembocado en conclusión ni decisión alguna. Por tanto, la Comisión concluye que la designación de la delegación de los trabajadores en la presente reunión de la Conferencia no se efectuó de acuerdo con las organizaciones de trabajadores más representativas del país, a tenor de lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.*
22. *La Comisión considera que esta situación podría haber justificado la invalidación de los poderes del delegado de los trabajadores. Sin embargo, este año decide no proponer esa invalidación por afirmar el Gobierno que ha iniciado un proceso para integrar en el TCC a las organizaciones más representativas excluidas de él y que hace esfuerzos por mejorar el diálogo social, el cual podría verse reforzado después de las elecciones generales previstas para finales de 2008. La Comisión espera que el Gobierno instaure un procedimiento transparente basado en criterios objetivos y verificables, para que el año próximo la delegación de los trabajadores de Bangladesh a la Conferencia sea designada en cabal cumplimiento de las disposiciones pertinentes de la Constitución de la OIT.*

---

## Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Camerún

23. La Comisión recibió una protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Camerún, presentada por el Sr. Gilbert Ndzana Olongo, Secretario General de la *Confédération des syndicats indépendants du Cameroun* (CSIC). Amén de impugnar las conclusiones formuladas por la Comisión en 2007 (*Actas Provisionales* núm. 4C, párrafo 13), el autor de la protesta se oponía a la presencia en la delegación de los trabajadores de toda persona que pudiera presentarse en calidad de miembro de la CSIC.
24. *En vista de que en los poderes depositados por el Gobierno los días 6 y 27 de mayo de 2008 no figuran miembros de organización cuestionada, la Comisión considera que la protesta carece de objeto.*

## Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Djibouti

25. La Comisión recibió una protesta presentada contra la designación de la delegación de los trabajadores de Djibouti por el Sr. Adan Mohamed Abdou, Secretario General de la *Union djiboutienne du travail* (UDT), y por el Sr. Kamil Diraneh Hared, Secretario General de la *Union générale des travailleurs djiboutiens* (UGTD). Alegaban que, pese al compromiso contraído ante la Comisión en 2006 y al acuerdo sellado bajo la égida de la misión girada por la OIT a Djibouti en enero de 2008, el Gobierno seguía designando, para que participasen en la Conferencia, a personas que no representaban a los sindicatos. Pedían por tanto que se invalidasen los poderes de la delegación de los trabajadores.
26. En una comunicación adicional, los autores de la protesta alegaron que el consejero técnico de los trabajadores, Sr. Mohamed Youssouf, abusaba del encabezamiento de la UDT con firmas falsas, por orden del Gobierno. Puntualizaron que, para la presente reunión de la Conferencia, la *Intersyndicale UDT/UGTD* había designado a los Sres. MM. Aden Mohamed Abdou, Secretario General de la UDT, y al Sr. Hassan Cher Hared, Secretario General de Relaciones Internacionales de la UDT, que no estaban acreditados en la delegación de Djibouti, pero cuya presencia venía garantizada por el apoyo de la Confederación Sindical Internacional (CSI).
27. Tras tomar nota de unos documentos según los cuales el Sr. Adan Mohamed Abdou había sido depuesto de sus funciones sindicales, la Comisión pidió a éste que remitiese sus observaciones al respecto. En respuesta a esta solicitud, el interesado afirmó que los documentos relativos a la suspensión de sus funciones de secretario general, de la que se enteró al llegar a la Conferencia, eran falsos y habían sido firmados por el presunto presidente de la UDT, el Sr. Mohamed Youssouf Mohamed, quien en realidad era un antiguo dirigente del sindicato réplica de la UDT especialmente creado por el Gobierno en 1999 para perjudicar a la *Intersyndicale UDT/UGTD*, que reunía las dos centrales sindicales legítimas. La reunión extraordinaria de la ejecutiva mencionada en esos documentos nunca se había celebrado y muchos firmantes de esos documentos eran desconocidos de la UDT y del mundo sindical de Djibouti. Según él, el Gobierno pretendía obstaculizar la normalización de la situación en el país y la aplicación de los últimos acuerdos tripartitos mencionados en el informe de la misión de contactos directos de enero de 2008.
28. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno se limitó a facilitar información genérica sobre las modalidades de designación de los delegados, junto con las comunicaciones canjeadas a esos efectos entre el Gobierno, por una parte, y la *Association des employeurs de Djibouti*, la UDT y la UGTD, por otra parte.

- 
29. El Sr. Guedi Absieh Houssein, Director de Trabajo y Relaciones con los Interlocutores Sociales, y consejero técnico en la Conferencia, facilitó las aclaraciones que le solicitara la Comisión. Le acompañaba el Sr. Djama Mahamoud Ali, Consejero ante la Misión Permanente y consejero técnico en la Conferencia. El Sr. Houssein indicó que como hacía tiempo que no se celebraban elecciones profesionales en el país, no podía facilitar elementos sobre la importancia numérica de la UDT y la UGTD. Subrayó en cambio que el Gobierno reconocía efectivamente ambas centrales, pero no la *Intersyndicale UDT/UGTD*. Insistió en que la designación de los miembros de la delegación de los trabajadores se ajustaba a lo recomendado por la misión de contactos directos, girada en enero de 2008, en el sentido de incluir a la UDT en la delegación de Djibouti para la presente reunión de la Conferencia, a la espera de que se organizaran las elecciones profesionales. Respecto de la presencia del Sr. Mohamed Youssouf Mohamed en la delegación de los trabajadores, se indicó que la designación de éste había fruto del procedimiento de consulta escrita habitualmente utilizado y que el Gobierno se había limitado a tomar nota del nombre que él mismo había comunicado, en calidad de Presidente de la UDT. El Sr. Mohamed Youssouf Mohamed se había entrevistado en efecto con los miembros de la misión de contactos directos en esa calidad, y si su nombre no figuraba en el informe de la misión debía de tratarse de una omisión. El Sr. Houssein indicó que no estaba al corriente de las actuales responsabilidades sindicales del Sr. Adan Mohamed Abdou. Sin embargo, declaró que sabía de documentos relativos a la suspensión de este último de sus funciones de secretario general, pero recordó que no le correspondía a él formular comentarios al respecto, en virtud del principio de no injerencia en los asuntos sindicales.
30. El Sr. Adan Mohamed Abdou facilitó aclaraciones orales a la Comisión, a instancia de ésta. Le acompañaba el Sr. Hassan Cher Hared, Secretario de Relaciones Internacionales de la UDT. El orador indicó que la UDT había sido constituida en 1992 tras una escisión ocurrida en la UGTD, y que gozaba de reconocimiento internacional desde 1994. El era secretario general de esa organización desde su creación y que no era más que un miembro de un partido político perteneciente a la *Union pour l'alternance démocratique* (UAD). La incompatibilidad entre el ejercicio de un mandato sindical y un mandato político prevista en el nuevo código del trabajo se aplicaba en realidad de manera selectiva, sólo en detrimento de la UDT. Recordó que la *Intersyndicale UDT/UGTD*, constituida en 1995 a raíz de una huelga general, aún proseguía sus actividades. La *Intersyndicale*, reconocida por el Gobierno hasta 1999, tenía dos copresidentes, uno procedente de la UDT y el otro de la UGTD, además de un portavoz, el Sr. Adan Mohamed Abdou. El Sr. Hassan Cher Hared especificó que al no tener la *Intersyndicale* personalidad jurídica, las dos centrales habían conservado su estatus jurídico. Indicó que el Sr. Mohamed Youssouf Mohamed había sido nombrado en 1999 presidente de la réplica de la UDT, tras un congreso convocado por el Gobierno. A continuación, la verdadera UDT le había ofrecido el cargo de vicepresidente para soldar la escisión, pero en mayo de 2008, fecha en que él ostentaba el cargo de presidente, fue depuesto de sus funciones. En lo relativo a los documentos presentados acerca de la suspensión de sus funciones de secretario general de la UDT, el Sr. Adan Mohamed Abdou afirmó, tras presentar el los estatutos de la organización, que nunca se había celebrado esa reunión extraordinaria en la ejecutiva de la UDT y que el presidente de la UDT no era competente para convocar esa reunión, toda vez que esa prerrogativa correspondía al secretario general. También indicó que el Sr. Mohamed Youssouf Mohamed no se había entrevistado con la misión de contactos directos y que los miembros de la delegación de los trabajadores en la presente reunión de la Conferencia habían sido designados por el Gobierno sin consulta alguna.
31. También fue oído por la Comisión el Sr. Mohamed Youssouf Mohamed, consejero técnico de los trabajadores en la Conferencia. Este declaró que, en su calidad de presidente de la UDT, había recibido la misión de contactos directos de enero de 2008 en la sede del sindicato del sector de la electricidad. Por tanto, su nombre debiera haber figurado en el

---

informe de la misión, en el que sin embargo se había dado gran relevancia al Sr. Adan Mohamed Abdou, que se había expresado en nombre de la *Intersyndicale* y no de la UDT. Con todo, esa *Intersyndicale* no existía y servía sólo los intereses personales del Sr. M. Adan Mohamed Abdou, portavoz de un partido político de oposición. El orador facilitó copia de unos estatutos de la UDT fechados en 1992, es decir, de cuando la UDT se denominaba «*Union démocratique du travail*», antes de convertirse en la «*Union djiboutienne du travail*», en 1995. El Sr. Mohamed Youssef Mohamed indicó que había asumido el cargo de presidente de la UDT hacia finales de 2004, después de dimitir su antecesor. Lamentó que el Sr. Adan Mohamed Abdou no hubiese aceptado tomar la mano que el Gobierno le tendía con miras a una reconciliación, pues ello le valió ser depuesto de sus funciones el 24 de abril de 2008. Estimaba que había una sola UDT, según cuyos estatutos sólo su presidente estaba habilitado para convocar una reunión extraordinaria de la ejecutiva. Reconoció que el nuevo secretario general figuraba entre los firmantes de la suspensión del Sr. Adan Mohamed Abdou, aunque no aún no había sido elegido secretario general y por tanto debería haber firmado en calidad de secretario de asuntos jurídicos de la organización. Respecto de su presencia en la delegación de los trabajadores en esta reunión de la Conferencia, declaró que le había invitado el Gobierno, aunque tarde, pese a que anteriormente la correspondencia del Gobierno se dirigía al secretario general de la UDT. Según él, la UDT seguía siendo la organización más representativa y si la UGTD estaba representada en la Conferencia desde hacía años era por las buenas relaciones que mantenía con el Gobierno.

32. *La Comisión lamenta profundamente que el Gobierno no facilitase el informe detallado que le solicitara la Conferencia en 2007 en cumplimiento de las medidas de seguimiento (véanse los párrafos 11 a 13) acerca del procedimiento utilizado para designar al delegado de los trabajadores y a sus consejeros técnicos.*
33. *La Comisión toma nota de que ha recibido información contradictoria acerca de la cualidad de los miembros de la UDT, los estatutos de esta organización, la función exacta del Sr. Mohamed Youssef Mohamed en la organización, y las condiciones en que su Secretario General, el Sr. Adan Mohamed Abdou, fue depuesto de sus funciones. Ha examinado documentos cuya autenticidad es muy dudosa. La información adicional facilitada oralmente no ha permitido aclarar el procedimiento aplicable a la convocatoria de una reunión extraordinaria de la ejecutiva. La Comisión también toma nota de que uno de los firmantes de la decisión de 24 de abril de 2008, relativa a la suspensión del Sr. Adan Mohamed Abdou, ha suscrito en calidad de secretario general de la UDT, cuando no hay pruebas de que ya hubiese sido elegido en esa fecha. Además, algunas firmas difieren de aquellas que figuran en la lista de presencia de los miembros convocados a la reunión.*
34. *La Comisión toma nota con interés de que la recomendación de la misión de contactos directos de enero de 2008 de incluir a la UDT en la delegación de Djibouti para la presente reunión de la Conferencia se ha traducido por la presencia de la UDT en la delegación de los trabajadores; esta organización estuvo representada por última vez en la Conferencia en 2003. La Comisión lamenta sin embargo que la designación de los representantes de los trabajadores no se efectuase en el marco de un proceso de consulta basado en criterios objetivos y verificables, ni con toda independencia. Es cuando menos sorprendente que la correspondencia del Gobierno relativa a la designación de los representantes de los trabajadores a la Conferencia se dirigiese, en el caso de la UGTD, al secretario general de la organización, y en el de la UDT directamente a su presidente. La Comisión también ha recibido confirmación de que el Sr. Mohamed Youssef Mohamed nunca se entrevistó con la misión de contactos directos de enero de 2008 en calidad de presidente de la UDT.*



- 
35. *Los elementos de que ahora dispone la Comisión indican que el representante de la UDT en la Conferencia no fue elegido con absoluta independencia respecto del Gobierno. La consecuencia lógica hubiera sido proponer a la Conferencia que invalidase los poderes del Sr. Mohamed Youssouf Mohamed.*
36. *Sin embargo, la Comisión considera que en la protesta se plantean cuestiones que van más allá de la de la designación de la delegación de los trabajadores a la Conferencia. Algunas de esas cuestiones ya se sometieron a examen de los órganos de control de la OIT y motivaron la misión de contactos directos girada en enero de 2008. Esas cuestiones se refieren al incumplimiento de los principios de la libertad sindical en el país y a actos de injerencia del Gobierno en asuntos sindicales. Además, ahora parece evidente que existe un problema de legitimidad de las personas que, se supone, representan a la UDT.*
37. *Por tanto, y en vista de los elementos de que dispone, la Comisión exhorta al Gobierno a que garantice a la mayor brevedad la adopción de criterios objetivos y transparentes con miras a la designación de los representantes de los trabajadores que hayan de participar en las futuras reuniones de la Conferencia. Espera que esta designación pueda efectuarse por fin con un talante de cooperación entre todas las partes interesadas y en un clima de confianza en que se respete plenamente la capacidad de actuar de las organizaciones de trabajadores, con total independencia respecto del Gobierno, en virtud de lo dispuesto en los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT.*

### **Protesta relativa la designación de la delegación de los empleadores de la ex República Yugoslava de Macedonia**

38. La Comisión recibió una protesta, presentada por el Grupo de los Empleadores, relativa a la designación de la delegación de los empleadores de la ex República Yugoslava de Macedonia. Los autores de la protesta alegaban que la designación de la delegación de los empleadores no se ajustaba a lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT. El Presidente de la «*Confederation of Employers of the Republic of Macedonia*» (CERM), Sr. Mile Boskov, comunicó al Grupo de los Empleadores que su organización no había sido consultada para la composición de la delegación de los empleadores a la Conferencia. Después de registrarse en 2001, la CERM había emprendido sus actividades en el ámbito de la legislación social y laboral. La CERM era miembro de una comisión económica y social conjunta de Macedonia y de un órgano consultivo nacional del CSR de Macedonia. También era miembro fundador del *Adriatic Region Employers Centre* (AREC). El Gobierno había elegido al delegado de los empleadores de manera unilateral, de entre las filas de una sola organización, y había aplicado un criterio diferente para seleccionar a los representantes de los trabajadores, ya que dos organizaciones habían enviado representantes a la Conferencia. La organización autora de la protesta pedía a la Comisión que exhortara al Gobierno a que instaurase un mecanismo adecuado para la designación de la delegación de los empleadores y a que cumpliera sus obligaciones constitucionales.
39. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno respondió, por conducto de la Misión Permanente en Ginebra, que en el país sólo había tres organizaciones de empleadores registradas. Una de ellas representaba un solo sector, mientras que las otras dos representaban a varios y actuaban a escala nacional. De las dos últimas, la *Organization of Employers of Macedonia* representaba los intereses de más de 55.000 empleados, y la *Confederation of Employers of Macedonia* los de los empleadores con menos de 2.000 empleados. En virtud de la Ley de Relaciones Laborales, era representativa de los empleadores toda asociación que representara el 33 por ciento de los empleadores que empleasen un 33 por ciento de los trabajadores. La delegación de los

---

empleadores procedía de las filas de la *Organization of Employers of Macedonia*, lo cual se ajustaba a lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT y a la Ley sobre Relaciones Laborales. El Gobierno añadió que se estaba reformando la legislación nacional para armonizarla con el derecho del trabajo de la Unión Europea. En lo relativo a la comparación con la delegación de los trabajadores, el Gobierno observó que incluía dos sindicatos, uno de los cuales era el más representativo del sector privado, y el otro del sector público. El Gobierno recalcó que ponía empeño en lograr un diálogo social efectivo y sustantivo, por lo que participaba activamente con todos los interlocutores sociales.

40. Si bien la Comisión tomó nota de con interés de los comentarios del Gobierno, pidió a éste algunos comentarios adicionales, en particular a la luz de los comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), publicados en 2008, acerca del umbral de representatividad señalado por la legislación nacional; las organizaciones que cumplían los requisitos legales respecto del número de empleadores representados; las cifras exactas respecto del número de empresas y de personas empleadas por ellas afiliadas a las organizaciones de empleadores consideradas; algunas cuestiones sobre el proceso de consulta, y la aplicación de lo que se ha dado en llamar «Proyecto de hermanamiento», que debía iniciarse en octubre de 2007, para revisar la legislación del trabajo, concretamente en relación con la representatividad.
41. *La Comisión lamenta que el Gobierno no haya contestado a su solicitud de información adicional. A falta de respuesta, la Comisión ha decidido examinar la cuestión sobre los datos de que dispone y que, lamenta observar, son incompletos.*
42. *En vista de los comentarios formulados por la CEACR, la Comisión toma nota de que, con el umbral tan alto señalado por la legislación nacional (del 33 por ciento de los empleadores que, además, emplean a un 33 por ciento de los trabajadores), es poco probable una organización de empleadores alcance a tener la consideración de organización más representativa. En esas condiciones, y en vista de la participación de la CERM en actividades nacionales e internacionales de los empleadores, no resulta claro a estas alturas por qué el Gobierno no la consultó durante el proceso de designación. A falta de criterios claros, preestablecidos, objetivos, verificables y fijados de acuerdo con las organizaciones más representativas, el Gobierno debería haber ampliado el ámbito de las consultas. Sin embargo en vista de la información de que dispone y, más concretamente, de que no se impugnan los poderes del delegado de los empleadores, la Comisión ha decidido no tramitar la protesta.*
43. *Con todo, la Comisión anima al Gobierno a que haga un esfuerzo genuino, en consulta con todas las organizaciones interesadas, por instaurar un sistema que permita evaluar la representatividad de estas organizaciones.*

## **Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Gabón**

44. La Comisión recibió una protesta presentada por la *Confédération gabonaise des syndicats libres* (CGSL) acerca de la designación de la delegación de los trabajadores por el Gobierno. La organización autora de la protesta alegaba que el *Congrès syndical du Gabon* (CSG), del que procedía el delegado de los trabajadores, y el *Union générale des salariés responsables* (UGSR), del que procedía el delegado suplente, no eran representativos del sector de los trabajadores. Teniendo en cuenta que la determinación de la representatividad de las organizaciones de trabajadores era estimativa, la organización autora de la protesta alegaba que esas organizaciones no tenían implantación a escala nacional. Consideraba que la designación no se había basado en ningún criterio objetivo y que, en realidad,

---

correspondía a los deseos expresados por la Ministra de Trabajo de que no se designase siempre a los mismos representantes de los trabajadores para participar en la Conferencia. Se presentaron varios acuerdos y cartas en apoyo de la protesta. La organización autora de la protesta impugnaba por tanto los poderes del delegado titular y del delegado suplente.

45. *La Comisión lamenta profundamente que el Gobierno no le haya facilitado los comentarios solicitados. A falta de respuesta, la Comisión podría decidir examinar la cuestión y dar crédito a las alegaciones de la organización autora de la protesta. No obstante, la Comisión considera que la protesta no contiene suficientes elementos para permitirle proseguir su examen.*
46. *Con todo, la Comisión toma nota de que en la protesta se plantean algunas cuestiones que trascienden el marco estricto de la designación de la delegación de los trabajadores en la Conferencia, y de que algunos aspectos de esas cuestiones se sometieron ya a examen del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración. Por tanto, la Comisión anima al Gobierno a que vele por la instauración de criterios objetivos y transparentes para determinar la representatividad de las organizaciones de trabajadores, de acuerdo con todas las organizaciones interesadas. Esto podría lograrse, por ejemplo, creando un mecanismo o un órgano independiente encargado de determinar esos criterios. La Comisión alberga la esperanza de que la designación de la delegación de los trabajadores en futuras reuniones de la Conferencia se efectúe con un talante de cooperación entre todas las partes interesadas.*

#### **Protesta relativa a la designación del delegado de los empleadores de Guinea**

47. La Comisión recibió una protesta relativa a la designación del delegado de los empleadores de Guinea, presentada por el Sr. Abdoulaye Dima Dabo, Secretario General del *Conseil national du patronat guinéen*.
48. *En virtud del párrafo 1, c) del artículo 26bis del Reglamento de la Conferencia, no serán admisibles las protestas presentadas por un consejero técnico del delegado contra cuyo nombramiento se presentare la protesta. La Comisión observa que el nombre del Sr. Abdoulaye Dima Dabo, firmante de la protesta, figura en la Lista provisional de delegaciones publicada como Suplemento de Actas Provisionales de 28 de mayo de 2008, en calidad de consejero técnico del delegado de los empleadores. En vista de que éste, además de no haberse negado a actuar en esa calidad, se ha inscrito personalmente en la Conferencia, la Comisión decide que la protesta no es admisible.*

#### **Protesta relativa a la designación de la delegación de los empleadores de la República Islámica del Irán**

49. La Comisión recibió una protesta presentada por el Grupo de los Empleadores en la Conferencia acerca de la designación de la delegación de los empleadores de la República Islámica del Irán. El Grupo recordó que el año pasado la Conferencia había tramitado una protesta en la que se solicitaba la invalidación de los poderes de la delegación de los empleadores y se sorprendía de que el Gobierno no hubiese tan siquiera intentado aplicar las recomendaciones formuladas por la Comisión. Una vez más, el Gobierno había hecho caso omiso de las *Iran Confederation of Employers' Associations* (ICEA), al no enviarles notificación del proceso de designación y al designar en su lugar, unilateralmente, a miembros de la *Iranian Confederation of Employers* (ICE). El Grupo se mostró también sorprendido por el hecho de que los miembros de la ICE estuviesen acreditados en la delegación de los empleadores como si procediesen de la ICEA. La exclusión de las ICEA

---

de las consultas para designar la delegación de los empleadores equivalía a una vulneración del requisito según el cual la organización de empleadores más representativa debía estar de acuerdo con la designación. En general, el Gobierno seguía socavando la labor de las ICEA, por lo cual ésta se había visto obligada a impugnar ante los tribunales nacionales contra la decisión del Ministerio de Trabajo de disolverla. El Grupo pedía la invalidación de los poderes y la designación de los delegados procedentes de la ICEA. También solicitaba a la Comisión que instase al Gobierno que dejase de acosar a la ICEA y a que cumplierse cabalmente la recomendación formulada por la Comisión de Verificación de Poderes el año pasado.

50. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno recordó la respuesta que ya formulara acerca de alegaciones idénticas y carentes de fundamento presentadas a la Conferencia el pasado año; indicó que al designar la delegación de este año había tenido presente las observaciones formuladas por la Comisión. Declaró que la Primera Sala de Apelación del Tribunal Administrativo de Justicia había concluido en contra de la ICEA, por sentencia núm. 3061. Por tanto, cabía inferir que, al no tener la ICEA existencia *de jure*, desde un punto de vista jurídico tampoco no podía ser consultarla. El Gobierno expresó la esperanza de que esta declaración atendiese a la solicitud de aclaraciones que el pasado año le cursara la Comisión. Consciente de los fallos advertidos en la legislación laboral, el Gobierno indicó que había solicitado cooperación técnica a la OIT para subsanarlos y para darse la oportunidad de permitir la coexistencia de varias confederaciones de empleadores y de trabajadores. Declaró que la *Confederation of Iranian Employers* (CIE, también conocida como ICE) abarcaba todas las organizaciones de empleadores iraníes, y reunía 1.488 asociaciones de empleadores. En términos de importancia, superaba a la ICEA, su antecesora. En cuanto a la fecha y al lugar de celebración de las consultas, el Gobierno indicó que se habían mantenido el 12 de mayo de 2008 en la sede de la CIE. Al no haber sistema de rotación para designar a los delegados, la comunidad de empleadores de Irán había delegado en la CIE la tarea de determinar y designar a los representantes más cualificados para participar en la Conferencia. La exclusión de la ICEA de las consultas para designar al delegado de los empleadores no contravenía la ley nacional, que no reconocía la ICEA como organización que podía representar genuinamente a los empleadores iraníes. Agregó que muchas de las entidades enumeradas en la lista de la ICEA como afiliadas a ésta eran ahora miembros de la CIE o no tenían existencia legal en el país. Alegó que el uso de ese tipo de información falsa ponía en entredicho la veracidad del resto de la información facilitada por la ICEA. El respaldo facilitado por la CIE no era una novedad, ya que también la ICEA y asociaciones de trabajadores se habían beneficiado inicialmente de la misma asistencia y del mismo apoyo. El Gobierno añadió que había demostrado su buena voluntad y disposición para abonar el terreno con miras a la celebración de nuevas elecciones de la ejecutiva de la CIE. Con ocasión de una reunión con el Secretario General de la IOE, el Gobierno había recalcado su imparcialidad frente a las asociaciones de empleadores. Refutó las alegaciones de la IOE según las cuales había acosado a la ICEA y había tratado la CIE como entidad gubernamental.
51. *La Comisión toma nota de que, pese a los esfuerzos del Secretario General de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), no se han registrado progresos a este respecto.*
52. *La Comisión toma nota de que el Gobierno afirma nuevamente que él actuó en consonancia con el principio de respeto de la «ley nacional». Si bien la Comisión no puede menos de confirmar este principio bien establecido, recuerda que la ley nacional no debería entrar en contradicción con las obligaciones internacionales del Estado considerado. En particular, ninguna ley nacional debería autorizar la disolución de una antigua organización y el registro de otra nueva a la espera de una sentencia judicial*

---

*firme acerca de la disolución. Sin embargo, sería más conveniente que esta cuestión se tratase en el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración.*

- 53.** *Lo que en este caso importa a la Comisión de Verificación de Poderes es la designación de la delegación de los empleadores a la Conferencia. En realidad, lo que ha hecho el Gobierno ha sido crear confusión al acreditar a representantes de la ICE con el nombre de «Iranian Confederation of Employers Associations». En efecto, «association» (en castellano «asociación») parece ser la palabra que diferencia la ICEA de la ICE (a la que por cierto el Gobierno se refiere también como la «CIE»). La terminología correcta es esencial para permitir el examen de esta protesta. En cualquier caso, es evidente que existen dos estructuras de gestión y probablemente también dos organizaciones distintas. Aun suponiendo, siguiendo esta lógica, que la sentencia sobre la disolución no volviera a ser impugnada, lo cual parece poco probable, y que la ICEA no existiese de jure, todavía cabría la posibilidad de que ésta existiese de facto. En ese caso, cuando se procedió a la designación se la debería haber consultado, de conformidad con el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, en que se hace referencia tan sólo a la existencia, y no a la existencia legal de una organización para exigir que sea consultada. Los criterios según los cuales el Gobierno evacuó las consultas con las entidades enumeradas en sus comentarios escritos distan de ser claros, pues las asociaciones individuales están mezcladas con asociaciones nacionales, sociedades y federaciones.*
- 54.** *Al concluir que el Gobierno no mostró que hubiera habido una mejora significativa, la Comisión reitera las recomendaciones que formulara en la 96.ª reunión de la Conferencia (párrafos 33 y 34, Actas Provisionales núm. 4C, 2007), en particular en el sentido de que la prerrogativa del Gobierno de supervisar las elecciones nacionales no debería incidir en la autonomía ni en la existencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y de que el Gobierno no puede, sin más, hacer caso omiso de la antigua estructura, sino que debe disponer de criterios verificables y objetivos para determinar la representatividad de los dos grupos representativos de los empleadores. La Comisión recuerda que en 2007 animó al Gobierno a que recurriese a la asistencia técnica de la Oficina en relación con diversas cuestiones referentes a la libertad sindical en el país.*
- 55.** *En vista de cuanto antecede y de la presentación repetida de protestas basadas en alegaciones graves y creíbles acerca de la designación de la delegación de los empleadores, la Comisión considera por unanimidad que el procedimiento relativo a la composición de la delegación de la República Islámica del Irán debería ser objeto de un seguimiento. Así pues, en virtud del párrafo 7 del artículo 26bis del Reglamento de la Conferencia, la Comisión propone que la Conferencia pida para su próxima reunión que, junto con los poderes de la delegación de la República Islámica del Irán, el Gobierno de ese país presente un informe detallado sobre el procedimiento utilizado para designar al delegado de los empleadores y a sus consejeros técnicos. Deberá indicar concretamente qué organizaciones fueron consultadas al respecto, la fecha y el lugar de las consultas, y el nombre de las personas designadas por las organizaciones durante esas consultas.*

### **Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Malí**

- 56.** La Comisión recibió una protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Malí, presentada por la *Confédération syndicale des travailleurs du Mali* (CSTM), y firmada por el Sr. Hammadoun Amion Guindo, Secretario General de la organización. El autor de la protesta alegaba que, desde 1999, el Gobierno designaba de manera unilateral y sistemática en calidad de delegado de los trabajadores a un miembro de la *Union nationale de travailleurs du Mali* (UNTM), en detrimento de la CSTM. Indicó

---

que Gobierno no había accedido a su solicitud de abonar este año los gastos para un consejero técnico procedente de la CSTM.

57. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno indicó que la CSTM resultaba de una escisión ocurrida en 1998 en la UNTM y que, desde entonces, la CSTM había participado, con la UNTM, en todas las reuniones de la Conferencia. El Gobierno seguía designando el delegado titular de los trabajadores de entre las filas de la UNTM en vista de la antigüedad de ésta. Consideraba sin embargo que correspondía a las dos organizaciones deliberar entre ellas sobre esta cuestión. Puntualizó que la próxima celebración de elecciones profesionales permitiría dirimir definitivamente la cuestión de representatividad de las organizaciones sindicales de Malí. Respecto del abono de los gastos de un delegado adicional, el Gobierno había indicado que no era posible a causa de las restricciones presupuestarias.
58. *La Comisión examinó a título liminar la admisibilidad de la protesta. En virtud del párrafo 1, c) del artículo 26bis del Reglamento de la Conferencia, no son admisibles las protestas presentadas por un consejero técnico del delegado cuya designación se impugna. La Comisión observa que el nombre del Sr. Hammadoun Amion Guindo, firmante de la protesta, figura en la Lista provisional de delegaciones publicada como Suplemento de Actas Provisionales de 28 de mayo de 2008, en calidad de consejero y delegado suplente de los trabajadores. En vista de que éste no renunció a su calidad de consejero técnico y de que además se registró personalmente ante la Conferencia, la Comisión decide que la protesta no es admisible.*

### **Protesta relativa a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los trabajadores por el Gobierno de Myanmar**

59. La Comisión recibió una protesta presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI) relativa a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los trabajadores por el Gobierno de Myanmar, por incumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 3 de la Constitución de la OIT. La CSI pedía a la Comisión que solicitase explicaciones al Gobierno y le instase a que cumpliera sus obligaciones.
60. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno declaró que en las zonas industriales de Myanmar se habían creado asociaciones de trabajadores y que la *Myanmar Labour Organization* (MLO) había estado aplicando medidas con miras a la constitución de *Workers' Asyaone* (organización de trabajadores) para cuando entrase en vigor la nueva constitución política del Estado. El pasado año la CSI había impugnado la designación del delegado de los trabajadores pese a que éste había sido designado con arreglo al sistema de selección de once etapas de Myanmar. Al temer que este año la CSI volviera a presentar el mismo tipo de protesta si la designación se hubiera realizado con arreglo al mismo procedimiento, y ante el retraso de la constitución de *Workers' Asiyone*, el Gobierno decidió no designar delegado de los trabajadores.
61. *La Comisión toma nota de que la Conferencia ha tramitado en numerosas ocasiones protestas relativas a la designación de los representantes de los trabajadores de Myanmar. La Comisión también toma nota de que en dos ocasiones estuvo a punto de recomendar por unanimidad que se invalidasen los poderes del delegado de los trabajadores, medida esta que se ha planteado sólo en las situaciones más graves de toda la historia de la Conferencia. La Comisión también toma nota de que en algunas ocasiones, para evitar protestas y, en su caso, la invalidación de los poderes, el Gobierno optó por no designar al delegado de los trabajadores o por retirar sus poderes durante la Conferencia.*

- 
62. *La Comisión recuerda que, en virtud del párrafo 1 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, los Estados Miembros tienen la obligación de designar delegaciones tripartitas a la Conferencia. Sin la participación de representantes gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores, la Conferencia no puede funcionar correctamente ni alcanzar sus objetivos. Para evitar que el incumplimiento deliberado de los Miembros de la obligación de designar al delegado de los empleadores y al de los trabajadores pudiera debilitar el sistema único que permite verificar la existencia de una representación auténtica en la Conferencia, ésta amplió recientemente el mandato de la Comisión para permitirle examinar las protestas relativas a la ausencia de poderes emitidos a favor del delegado de los empleadores o de los trabajadores. Por tanto, la única manera de que un gobierno pueda evitar la presentación de repetidas protestas a la Comisión consiste en permitir que los trabajadores de su país se organicen sin injerencia alguna del gobierno y elijan a sus representantes en la Conferencia. La Comisión insta al Gobierno de Myanmar a que adopte las medidas necesarias para ello, de forma que el año que viene pueda ser nombrado un delegado de los trabajadores que represente realmente a los trabajadores de Myanmar.*
63. *La Comisión recuerda que en marzo de 2008 el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración pidió al Gobierno que reconociese la Federation of Trade Unions of Burma como organización sindical legítima (véase el caso núm. 2591 del Comité de Libertad Sindical, 349.º informe, párrafo 1093). La Comisión considera que este reconocimiento sería un primer paso hacia la designación del delegado de los trabajadores de acuerdo con las organizaciones de trabajadores más representativas.*
64. *Pese a que esta protesta obedece a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los trabajadores por el Gobierno de Myanmar, la Comisión considera que las circunstancias especiales de este caso, en que el Gobierno admitió haberse abstenido de designar delegado de los trabajadores con el único objetivo de evitar una protesta respecto de esa designación, justifica que se renueven las medidas de seguimiento adoptadas por la Conferencia en su última reunión respecto a Myanmar. Por tanto, en virtud del párrafo 7 del artículo 26bis del Reglamento de la Conferencia, la Comisión propone por unanimidad que la Conferencia pida al Gobierno de Myanmar que, para la próxima reunión de la Conferencia presente, al mismo tiempo que sus poderes para la delegación de Myanmar, un informe detallado y corroborado por la documentación sobre el procedimiento de designación del delegado y los consejeros técnicos de los trabajadores, y en particular sobre las organizaciones consultadas al respecto y los criterios aplicados, el porcentaje de la fuerza de trabajo representado por las organizaciones consultadas, la fecha y el lugar de esas consultas, y el nombre de las personas designadas por las organizaciones durante esas consultas, así como sus funciones en dichas organizaciones.*

### **Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Nicaragua**

65. *La Comisión recibió una protesta presentada por el Sr. Orlando Martínez Castrillo, de la Confederación General de Trabajadores de la Salud (CONGETRAS), el Sr. Gilberto Mújica Ruiz, de la Confederación Renovación Sindical (CONRES), el Sr. Frank Jiménez Burgos, de la Central Nicaragüense de Trabajadores (CNT), el Sr. Guillermo González, de la Confederación de Trabajadores Nicaragüenses de la Salud (CONTRANICSA), y el Sr. Carlos Martínez Saavedra, de la Confederación Unitaria Sindical Autónoma (CAUSa), contra la designación del Sr. Roberto Moreno Cajina, Secretario General de la Confederación de Unificación de Trabajadores (CUT), en calidad de delegado de los trabajadores a la Conferencia.*

- 
66. Las organizaciones autoras de la protesta declararon que el Sr. Roberto Moreno Cajina, que no era independiente del Gobierno desde el punto de vista político ni económico, no representaba los intereses genuinos de los trabajadores, y que su designación había sido impuesta por el Gobierno. Había sido elegido delegado de los trabajadores en violación de principio de elección democrática. En efecto, el Ministerio de Trabajo había enviado una convocatoria, fechada el 22 de abril de 2008, a la ATC, la CST, la CAUS, la CUS, la CTN(A), la CGT(I), la CTN, CNT y la FNT, invitándolas a una reunión a fin de elegir la delegación de los trabajadores a la Conferencia. En dicha carta la Ministra también anunciaba que por motivos presupuestarios nadie de la delegación recibiría apoyo financiero para participar en la Conferencia, lo cual, según las organizaciones autoras de la protesta, favorecía a las organizaciones que dispusieran de fondos para participar en la Conferencia. Tan sólo cuatro de las nueve organizaciones de trabajadores invitadas habían asistido a la reunión electoral, celebrada al día siguiente en que se fechó la carta de convocatoria. Además, el Sr. Moreno Cajina era Secretario General de una organización que no había sido invitada esa reunión, de forma que no podía ser elegido delegado de los trabajadores. Finalmente, la designación del Sr. Moreno Cajina también resultaba sorprendente porque el superintendente del Instituto de Seguridad Social Nicaragüense le había señalado por corrupción y malversación de fondos de ese instituto, según se desprendía de la carta fechada el 25 de enero de 2005, cuya copia se adjuntó a la protesta. Así habían informado asimismo a la OIT los secretarios generales de varias organizaciones el 13 July 2005, en una carta cuya copia se adjuntaba a la protesta. Por estos motivos, las organizaciones autores de la protesta pedían que se invalidasen los poderes del Sr. Moreno Cajina a la Conferencia.
67. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a instancia de ésta, el Gobierno indicó que no se había injerido en absoluto en el proceso de designación de los empleadores ni en el de los trabajadores. La manera de designar al delegado de los trabajadores venía establecida por las propias organizaciones interesadas. El Ministerio de Trabajo se limitaba a hacer las veces de intermediario para velar por que se enviasen las invitaciones a las consultas en su debida forma y con puntualidad. De hecho, las organizaciones de trabajadores habían pedido al Ministerio que desempeñase ese papel, al no poder ellas mismas organizarse para remitir las invitaciones. La primera invitación se había cursado con fecha 5 de abril de 2008 y la segunda el 22 de abril de 2008, a nueve organizaciones registradas ante el Ministerio. En lo referente a la importancia numérica de las organizaciones, el Gobierno no pudo facilitar cifras exactas, pese a que organizaciones tenían la obligación, en virtud del párrafo 6 del artículo 6 del Reglamento de Asociaciones Sindicales, de presentar cada seis meses al Departamento de Asociaciones Sindicales la lista de sus afiliados. Sin embargo, ninguna organización de trabajadores cumplió esta obligación.
68. *La Comisión lamenta tomar nota de que la respuesta del Gobierno llegó mucho después de vencer el plazo señalado por la Comisión. Además, el Gobierno no ha facilitado pruebas documentales, en particular acerca del Sr. Moreno Cajina (por ejemplo una carta de las organizaciones de trabajadores interesadas en que se propusiera su nombre). El Gobierno tampoco ha facilitó copia de las respuestas que recibió de las organizaciones invitadas a participar en las consultas, ni de cómo reaccionó a las presentación de designaciones distintas. El Gobierno no ha sido capaz de indicar la importancia numérica de las organizaciones representativas. Ahora bien, tampoco la protesta contenía información acerca de la representatividad de las organizaciones interesadas ni pruebas de que esas organizaciones propusieran al Ministerio a otro candidato. En estas condiciones, la Comisión considera que no puede ejercer su mandato con eficacia.*
69. *Ello no obstante, la Comisión anima al Gobierno a perseverar, en consulta con todas las organizaciones interesadas, con miras a la instauración de un sistema que permita evaluar la representatividad de éstas.*



- 
70. *La Comisión también toma nota de que en la invitación cursada a las organizaciones de trabajadores para participar en la Conferencia se indicaba que el Gobierno no facilitaría respaldo financiero a los delegados, lo cual no puede más que desanimar a las organizaciones de trabajadores de proceder a la designación. A este respecto, la Comisión recuerda la obligación que en virtud del párrafo 2, a) corresponde al Gobierno de sufragar al menos los gastos de una delegación tripartita completa para permitir a sus miembros participar en la Conferencia.*

### **Protesta relativa a la designación del delegado de los trabajadores de Paraguay**

71. La Comisión recibió una protesta relativa a la designación del delegado de los trabajadores de Paraguay, presentada por el Sr. Miguel Zayas, Secretario General de la Central Nacional de Trabajadores (CNT), el Sr. Jorge Alvarenga, Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), el Sr. Juan Godoy, Presidente de la Central General de Trabajadores (CGT), y el Sr. Bernardo Rojas, Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores-Auténtica (CUT-A). Estas centrales formaban parte de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Paraguay (CCSPy). Los autores de la protesta declararon que el Ministerio de Trabajo les había solicitado que designasen a los representantes de los trabajadores para la presente reunión de la Conferencia. La CCSPy propuso al Sr. Pedro Parra (CNT), en calidad de delegado titular, así como al Sr. Marcial Martínez (CUT), y a la Sra. Graciela Congo (CUT-A), en calidad de consejeros técnicos. Ello no obstante, sin más consultas, el Ministerio de Trabajo designó al Sr. Reinaldo Barreto Medina delegado de los trabajadores. El Sr. Parra fue incluido en los poderes como consejero técnico del delegado de los trabajadores. Por tanto, las organizaciones autoras de la protesta pedían al Gobierno que modificase los poderes de la delegación, a fin de reflejar en ellos la decisión de la CCSPy.
72. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno informó a la Comisión de que todas las centrales sindicales que tenían reconocimiento legal en el país (la CGT, la CTP y la Central Sindical de Trabajadores del Paraguay (CESITP), afiliadas al Comando Sindical de Trabajadores, por una parte, y la CNT, CUT-A y la CUT, afiliadas a la CCSPy, por otra parte) habían sido consultadas para designar la delegación de los trabajadores a la Conferencia, según lo evidenciaban las copias de las cartas adjuntas a la respuesta del Gobierno. La delegación de los trabajadores se había compuesto atendiendo a las selecciones efectuadas por esas centrales, y en particular a la nota de 30 de abril de 2008 procedente del Comando Sindical de Trabajadores, por la que se pedía que el Sr. Barreto Medina, fuese delegado titular, y la Sra. Sonia Leguizamón (CGT) y el Sr. Jerónimo López (CPT) consejeros técnicos. Las consultas se habían celebrado en abril, es decir, con suficiente antelación para permitir a las organizaciones de trabajadores comunicar su selección al Ministerio. En los años anteriores las centrales siempre habían aplicado el sistema de rotación para designar su delegación a la Conferencia, sin injerencia del Gobierno. Al Gobierno le sorprendía que la protesta fuese suscrita por el Sr. Godoy, que no representaba a la CGT, ya que según la información recibida de esa organización, su presidenta era la Sra. Leguizamón. En realidad, ésta había pedido que el Sr. Barreto Medina fuese delegado titular. Finalmente, si bien era cierto que la CCSPy, que abarcaba la CNT, la CUT-A y la CUT, había remitido una nota proponiendo a sus candidatos, esta nota había sido enviada fuera del plazo del 30 de abril de 2008, señalado en las invitaciones. Por tanto, como el Sr. Barreto Medina había sido seleccionado por el sector de los trabajadores de conformidad con el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, el Gobierno pedía a la Comisión que rechazase la protesta.

- 
73. El Sr. Eladio Silvera Marecos, Viceministro del Ministerio de Justicia y Trabajo y delegado gubernamental en la Conferencia, acompañado por el Sr. Juan Angel Delgadillo, Ministro en la Misión Permanente en Ginebra y consejero técnico gubernamental en la Conferencia, facilitaron las aclaraciones solicitadas por la Comisión. El Ministro indicó que en el país había seis centrales sindicales, que según el Gobierno tenían la misma importancia porque cada una representaba un sector económico distinto. Estas se hallaban agrupadas bajo dos coordinadoras: el Comando Sindical de Trabajadores y la CCSPy. Como el Gobierno concedía máxima libertad a las organizaciones en cuanto a sus asuntos internos, no le correspondía a él determinar cuál de ellas era la más representativa. El orador no pudo facilitar cifras exactas sobre representatividad de las organizaciones de trabajadores. En lo referente a las consultas evacuadas para designar al delegado de los trabajadores, indicó que las seis centrales habían sido consultadas por separado porque no estaban todas cubiertas por una misma coordinadora. Aunque no había decisión oficial respecto de un sistema de rotación, en la práctica hacía unos años que éste se aplicaba. Si el Gobierno no había tomado en consideración la propuesta de candidato presentada por una de las centrales era porque ésta había llegado fuera del plazo del 30 de abril de 2008. Era verdad que los poderes de la delegación del Paraguay no se remitieron a la OIT hasta el 14 de mayo de 2008, pero era importante respetar los plazos señalados. En realidad, el Gobierno había esperado hasta el último momento para enviar los poderes a la OIT y se había limitado a añadir a la lista las últimas designaciones. Respecto a la presencia en los poderes depositados en su Misión, en Ginebra, de dos delegados titulares de los trabajadores, los Sres. Medina y Mr. Parra, el Viceministro declaró que debía de tratarse de un error, pues sus funciones respectivas ya se habían indicado claramente en los poderes enviados por el Ministerio. Respecto al elevado número de protestas presentadas en los últimos años contra Paraguay acerca de la designación de la delegación de los trabajadores, el Viceministro admitió que, en efecto, había llegado el momento de cambiar los procedimientos. El Gobierno organizaría consultas tripartitas a fin de evitar problemas a la hora de designarse la delegación de los trabajadores. Pese a las dificultades presupuestarias del Gobierno, éste buscaría recursos adicionales para garantizar esas consultas. Finalmente, el Gobierno expresó el deseo de que en lo futuro no se diese la falsa impresión de imponer al delegado de los trabajadores.
74. *En consonancia con su práctica (véanse las Actas Provisionales núm. 22, 1982, para. 10), la Comisión toma nota de que, aunque la protesta fue presentada por cuatro organizaciones que tienen representantes acreditados en calidad de consejeros técnicos de los trabajadores e inscritos en la Conferencia, los autores de la protesta no son los propios consejeros técnicos. En esas condiciones, no resulta aplicable el criterio de no admisibilidad indicado en el párrafo 1) del artículo 26bis del Reglamento de la Conferencia, en cuya virtud una protesta no es admisible si «el autor de la protesta fuere consejero técnico del delegado contra cuyo nombramiento se presenta la protesta». El hecho de que los consejeros técnicos de las organizaciones autoras de la protesta participen en las labores de la Conferencia puede considerarse como un paso positivo que no debería interpretarse como incompatible con la posición de principio de esta organización sobre la designación de la delegación de los trabajadores de Paraguay.*
75. *La Comisión toma nota con beneplácito de la información detallada que el Gobierno facilitó oralmente. Aunque considera que el éste debería haber puesto más empeño en conciliar las dos propuestas sometidas respecto del delegado de los trabajadores, toma nota de que finalmente decidió incluir en la delegación a todos los representantes propuestos. En vista del compromiso contraído por el Gobierno de mejorar las consultas de acuerdo con todas las organizaciones interesadas, la Comisión ha decidido no tramitar la protesta.*

---

**Protesta relativa a la ausencia de poderes emitidos  
a favor de un delegado de los empleadores  
y un delegado de los trabajadores por  
el Gobierno de Somalia**

76. La Comisión recibió una protesta presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI) relativa a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores por el Gobierno de Somalia. La CSI pedía a la Comisión que solicitase explicaciones al Gobierno y le instase a que cumpliese sus obligaciones en virtud del párrafo 1 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.
77. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales informó a la Comisión de que la guerra civil había dado al traste tanto con el *Workers' Union* como con la *Employers' Association*. Si el Gobierno había acudido a la Conferencia sin delegación de los empleadores ni delegación de los trabajadores no era un hecho deliberado, pues en el país no las había. El Gobierno federal de transición, constituido en 2004, había adoptado las disposiciones necesarias para que se restableciesen ambas organizaciones a la mayor brevedad, pero no podía designar representantes antes de dar a los trabajadores y los empleadores la oportunidad de organizarse, celebrar elecciones democráticas y obtener el reconocimiento que merecían. En cuanto ambas se organizaran, el Gobierno las incluiría en futuras reuniones tripartitas.
78. *La Comisión toma nota de que en las reuniones de la Conferencia de 2003, 2004 y 2005 Somalia envió exclusivamente representantes gubernamentales, de que en 2006 no estuvo representada en absoluto, y de que en 2007 su delegación estaba incompleta, al no incluir delegado de los trabajadores. La Comisión toma nota de las aclaraciones facilitadas por el Gobierno en el formulario para la presentación de los poderes y en su comunicación escrita, con referencia a las dificultades debidas al prolongado estado de guerra civil que atraviesa el país y a las medidas adoptadas en fechas recientes para propiciar la reconstitución de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La Comisión toma nota en particular de que el Gobierno expresó claramente su intención de enviar una delegación completa a las futuras reuniones de la Conferencia. La Comisión se muestra profundamente preocupada por el hecho de que, desde hace varios años, este Estado Miembro no haya estado representado por una delegación completa, que integrase representantes de los empleadores y de los trabajadores. La Comisión recuerda la obligación que, en virtud del párrafo 1 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, tiene todo Estado Miembro de designar delegaciones tripartitas para la Conferencia. El respeto de los principios inherentes al tripartismo presupone una representación equilibrada de los empleadores y los trabajadores a fin de que éstos puedan participar en las reuniones de manera efectiva. Sin la participación de representantes del Gobierno, los empleadores y los trabajadores, la Conferencia no puede funcionar adecuadamente ni lograr sus objetivos. La Comisión expresa por tanto la esperanza de que pronto mejore la situación general de seguridad imperante en Somalia. La Comisión espera que el Gobierno garantice un entorno en que se respete la libertad sindical y en que los trabajadores y de los empleadores puedan organizarse, de suerte que en las futuras reuniones de la Conferencia Somalia pueda estar representada por delegaciones tripartitas completas.*

**Protesta relativa a la designación de la delegación  
de los trabajadores de Sri Lanka**

79. La Comisión recibió una protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Sri Lanka, presentada por Adhikari Jayaratne, Secretario General de la *Confederation of Public Service Independent Trade Unions* (COPSITU). La organización autora de la protesta alegaba que, por segundo año consecutivo, el Ministerio de

---

Relaciones Laborales y Mano de Obra no había incluido en la delegación a la persona designada por la COPSITU, haciendo caso omiso de la lista presentada conjuntamente por los sindicatos del sector público. La COPSITU alegaba que esa exclusión obedecía al papel que había desempeñado en una «queja» presentada en 2005 al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT. Por tanto, impugnó la composición de la delegación de los trabajadores.

80. Tan sólo una semana después de vencer el plazo señalado por la Comisión, el Sr. Mahinda Madihahewa, Secretario del Ministerio de Relaciones Laborales y Mano de Obra y delegado titular gubernamental, presentó una comunicación escrita en nombre del Gobierno. En ella indicaba que los seis sindicatos de servicios públicos representados en la delegación de los trabajadores desde 2007 habían sido consultados el 30 de abril 2008. Habían confirmado su propio acuerdo concertado para la reunión de la Conferencia de 2007, para la cual habían seleccionado tres organizaciones, mientras las tres restantes habían sido designadas para la reunión de la Conferencia de 2008. COPSITU no había sido incluida en la delegación en 2007 porque sólo había dos puestos disponibles y COPSITU figuraba en tercer lugar. En 2008, las organizaciones interesadas habían confirmado sus acuerdos anteriores, razón por la cual COPSITU no figuraba en la lista.
81. *La Comisión lamenta que el Gobierno no haya respondido con puntualidad a su solicitud, pero toma nota con interés de la información y las explicaciones detalladas facilitadas por el Gobierno, que pudo tomar en consideración. La Comisión observa que los autores de la protesta y el Gobierno coinciden fundamentalmente en cuanto a los hechos, en particular en lo referente a la reunión en que se abordaron las designaciones formuladas por el servicio público. En consecuencia, la Comisión considera que la protesta no contiene suficientes elementos como para permitirle continuar su examen. La protesta descansa en una mera alegación y no contiene pruebas de motivos que hubieran permitido cuestionar el acuerdo de las organizaciones, ni de que la representatividad de la organización autora de la protesta hubiera permitido a ésta figurar en la delegación, en contra de lo estipulado en ese acuerdo. Por tanto, la Comisión ha decidido no tramitar la protesta.*

## **Protesta relativa a la designación de la delegación de los empleadores de Ucrania**

82. La Comisión recibió una protesta relativa a la designación de la delegación de los empleadores de Ucrania, presentada por miembros de la asamblea general de asociaciones de organizaciones de empleadores (en adelante «Asamblea General»), representadas por S. Pritomanov, de la *Federation of Metallurgists*, H. Diuba, de *All Ukrainian Union of the Entrepreneur of Entertainment Industry*, V. Bykovets, de *All Ukrainian Association of Employers*, O. Sokolovsky, de la *Confederation of Employers of Ukraine*, P. Tsyurul, de *All Ukrainian Federation of the Employers in the Sphere of Tourism*, y V. Pechaev, de *Association of Organizations of Employers of Medical and Microbiology Industry of Ukraine*. Los autores de la protesta alegaban que la Asamblea General había presentado al Ministerio de Trabajo y Política Social una designación conjunta en nombre de 15 de las 17 asociaciones de nacionales de empleadores del país, que representaban los intereses de empleadores de un total de unos 5 millones de asalariados. Sin embargo, esa designación se había pasado por alto. El Ministerio había elegido un delegado que no procedía de la organización más representativa de los empleadores, ni al candidato respaldado por la mayoría de las organizaciones nacionales de empleadores. Los autores de la protesta se mostraron sumamente preocupados por la ausencia de transparencia del procedimiento de designación, por lo que no cabía considerar que en este caso la postura de la delegación de los empleadores hubiera sido debatida ni acordada con las demás asociaciones de organizaciones de empleadores. Además, en vista de la conducta del Gobierno, los Sres. V. Bykovets, O. Miroshnychenko, S. Pritomanov y O. Shevchuk, designados en calidad de

---

consejeros técnicos del delegado de los empleadores, se habían negado a participar en esa calidad en la presente reunión de la Conferencia.

- 83.** En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno declaró que se guiaba por lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, en cuya virtud la designación de los delegados y consejeros técnicos no gubernamentales debía efectuarse de acuerdo con las organizaciones más representativas. Además, declaró que se ceñía estrictamente a los principios enunciados en la Constitución de la OIT acerca de la obligación de no injerencia en las actividades de los interlocutores sociales. Al designar la delegación de los empleadores se había fundado en las cifras relativas al número de personas cubiertas por convenios colectivos de ámbito, facilitadas por la *Federation of Employers of Ukraine* (5,7 millones de trabajadores), la *All-Ukraine Employers' Association* (250.000 trabajadores) y la *Association of Lease-holders and Entrepreneurs of Ukraine* (600.000 trabajadores). Con todo, cuando el Ministerio de Trabajo pidió a las demás asociaciones de empleadores de Ucrania las cifras correspondientes al número de trabajadores empleados en las empresas afiliadas, la *Confederation of Employers of Ukraine* informó, por carta de 18 de abril de 2008, de que no había sido posible obtener esa información. El Gobierno también había tomado en cuenta la afiliación de estas organizaciones a la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y su activa participación en el diálogo social.
- 84.** *La Comisión considera que la protesta es admisible. Respecto del párrafo 1, c) del artículo 26bis del Reglamento de la Conferencia, la Comisión ha obtenido confirmación de que los firmantes de la protesta que figuraban como consejeros técnicos de los empleadores en los poderes depositados por el Gobierno no estaban presentes en la Conferencia cuando la Misión Permanente de Ucrania en Ginebra, que inicialmente recogiera sus distintivos, los devolvió a la secretaría de la Comisión. Por tanto, la Comisión tenía la prueba de que esas personas habían rechazado de hecho su designación en calidad de consejeros técnicos del delegado de los empleadores, de forma que podían presentar una protesta relativa a la designación de éste. A este respecto, la Comisión toma nota de que, sin embargo, la práctica que permite a las misiones permanentes de los Estados Miembros en Ginebra inscribir a todos los miembros de la delegación oficial de su país, con inclusión de los Empleadores y los Trabajadores, no ha facilitado la verificación de las condiciones de admisibilidad de esta protesta. Recomendamos que se reconsidere esta práctica (véanse también las observaciones generales que la Comisión formula al respecto a continuación).*
- 85.** *En lo que respecta al fondo de la protesta, la Comisión toma nota en primer lugar de que no se le han facilitado documentos explicativos de la índole jurídica de la Asamblea General y de la posibilidad de que esa asamblea pudiera presentar reclamaciones. Resulta que la Asamblea General está representada por varias organizaciones y no por sus órganos, y a este respecto la Comisión también toma nota de que sólo firmaron la protesta seis organizaciones sectoriales y de rama de las 15 supuestas organizaciones afiliadas.*
- 86.** *La Comisión también toma nota de que se le facilitaron cifras incompletas e incompatibles entre sí acerca del número de trabajadores cubiertos por las diversas organizaciones de empleadores del país. Por una parte, las organizaciones autoras de la protesta indican que las 15 asociaciones de empleadores que conforman la Asamblea General representan a unos 5 millones de trabajadores, pero no especifican el origen de esas cifras ni su desglose entre cada miembro de la Asamblea General. Por otra parte, esta información parece haber sido impugnada por el Gobierno, que da cifras diferentes de aquéllas proporcionadas por tres organizaciones de empleadores y según las cuales la Federation of Employers of Ukraine representa por sí sola a 5,7 millones de trabajadores.*

- 
87. *La Comisión considera que no dispone de información suficiente para poder alcanzar conclusiones sobre los fundamentos de la protesta. Recuerda que corresponde en primer lugar al autor de la protesta fundamentar sus alegaciones. Las organizaciones autoras de la protesta no comparan su representatividad con la de otras organizaciones representativas. Cabe imaginar que 15 organizaciones pudieran ser menos representativas que dos organizaciones principales. Además, no explican si intentaron acordar con las otras dos organizaciones la composición de la delegación de los empleadores. Si el Gobierno recibe tres designaciones distintas, no es incorrecto dar prioridad a aquélla presentada por la organización más representativa. Parecería que las designaciones de la Asamblea General fueron consideradas al designar a los consejeros técnicos del delegado de los empleadores. Por tanto, la Comisión ha decidido no tramitar la protesta.*
88. *Sin embargo, la Comisión desea formular un comentario sobre la información que se le presentó. El Gobierno indicó que no había podido reunir la información fáctica necesaria para aplicar criterios destinados a evaluar la representatividad de la organización de empleadores, esto es, el número de organizaciones de ámbito territorial y el número de trabajadores empleados por empresas afiliadas. Parecería que las organizaciones interesadas no facilitaron esa información. La Comisión invita a todas las partes a que faciliten la información fáctica necesaria para determinar la representatividad de las organizaciones de empleadores.*

### **Protesta relativa a la designación de la delegación de los empleadores de la República Bolivariana de Venezuela**

89. La Comisión recibió una protesta presentada por el Grupo de los Empleadores de la Conferencia, relativa a la designación de la delegación de los empleadores de la República Bolivariana de Venezuela. El Grupo de los Empleadores declaró que tres consejeros técnicos, el Sr. David Peñalver Hernández, de CONFAGAN, así como el Sr. Alejandro Uzcátegui y la Sra. Keyla de la Rosa, de EMPREVEN, no representaban las organizaciones de empleadores que cabía considerar más representativas atendiendo a los criterios reconocidos por la OIT. Se habían presentado pruebas de injerencia del Gobierno en esas organizaciones ante el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración (caso núm.2254), y en la Conferencia en 2007. Además, cabía destacar los aportes gubernamentales para su financiación, según constaba en el Informe Financiero del BANDES (Banco de Desarrollo Económico y Social) de 2007. CONFAGAN, aparte de estar estrechamente vinculadas al Gobierno, tenía menos miembros que la organización auténtica del empresario rural, Federación Nacional de Ganaderos (FEDENAGA). Además FEDECAMARAS, que era la única organización representativa de los empleadores, no había aceptado esa designación. Finalmente, mientras el Gobierno había cubierto los gastos para 16 personas en su delegación, no lo había hecho para el Sr. De Arbeloa, el Sr. Guevara, ni la Sra. Maruri, de FEDECAMARAS.
90. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, los dos delegados que representaban al Gobierno en esta reunión de la Conferencia declararon que las organizaciones representativas de los empleadores del país (FEDECÁMARAS, FEDEINDUSTRIA, CONFAGAN y EMPREVEN) habían sido convocadas a dos reuniones, celebradas en la sede del Ministerio de Trabajo los días 15 y 20 de mayo de 2008 de suerte las organizaciones procediesen a la designación de delegación de los empleadores de forma libre, independiente, sin injerencia y sin la presencia de funcionario gubernamental alguno. Se había dejado pues en manos de las organizaciones de empleadores determinar la identidad, el número y la calidad de los miembros designados. Se había acordado sufragar los gastos de pasaje y viáticos de la delegada titular, Sra. Albís Muñoz, y del consejero técnico Sr. Sánchez, de FEDECAMARAS, mientras los consejeros

---

técnicos Sres. De Arbeloa, Guevara, y la Sra. Maruri, de la misma organización, sólo estarían acreditados por el Ministerio. Asimismo, se habían cubierto los gastos de los consejeros técnicos Sr. Valderrama, de FEDEIDUSTRIA, Sra. De La Rosa (EMPREEN), y Sr. Peñalver Hernández (CONFAGAN). El Gobierno negó que FEDECÁMARAS no hubiera aceptado el nombramiento del Sr. Peñalver Hernández (CONFAGAN), y del Sr. Uzcátegui y la Sra. De La Rosa (EMPREEN), tal como se desprendía de las actas de las reuniones de 15 y 20 de mayo de 2008. Se hallaban en la misma situación que el Sr. Celano (FEDEINDUSTRIA). Respecto del impago de los gastos de viaje y estancia de los Sres. De Arbeloa y Fernández Guevara, y de la Sra. Maruri, el Gobierno se había limitado a respetar el acuerdo alcanzado en la reunión de 20 de mayo, según el cual el cual «sólo deben ser acreditados por el Ministerio para el Trabajo y Seguridad Social», lo cual constaba en acta. Finalmente, el Gobierno negó que hubiese sufragado los gastos para 16 personas de la delegación gubernamental personas, toda vez que la delegación del Ministerio de Trabajo comprendía sólo 9 personas, con inclusión del Ministro. Así lo acreditaba la nota de cuenta adjunta a la respuesta.

91. La Comisión también recibió una comunicación escrita espontánea CONFAGAN para demostrar su autonomía, independencia y representatividad. La Comisión tomó nota de la información facilitada, pero consideraba que debía plantearse en el marco del procedimiento interno sugerido a continuación.
92. *La Comisión observa que la situación no ha cambiado mucho desde 2007. En las recomendaciones que formuló acerca de una protesta similar presentada el pasado año acerca de la composición de la delegación de los empleadores de la República Bolivariana de Venezuela, la Comisión ya concluyó que «la participación de diversas organizaciones, con independencia de su representatividad y su naturaleza genuina de organizaciones de empleadores, en el proceso de designación de los delegados no gubernamentales a la Conferencia, no se ajusta a lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT. El Gobierno debe pues determinar, en consulta con las organizaciones interesadas, criterios objetivos y verificables para determinar su representatividad.» (Actas Provisionales núm. 4C, 2007, párrafo 86). Este año, aunque FEDECAMARAS firmó las actas de la reunión de 20 de mayo de 2008, lo que se impugnaba en nombre del Grupo de los Empleadores de la Conferencia era la índole misma de tres organizaciones. Es evidente que no se siguieron los criterios propuestos por la Comisión, razón por la cual ésta no puede menos de confirmar nuevamente sus recomendaciones. En 2007 la Comisión también recomendó que el Gobierno recurriese a la asistencia técnica que la Oficina pudiese ofrecerle en este sentido. Resulta alentador que en su respuesta el Gobierno haya agradecido esta recomendación. Por tanto, la Comisión invita al Gobierno a tomar la iniciativa de discutir con la Oficina acerca de las modalidades de esa asistencia técnica.*
93. La Comisión no puede menos de confirmar y reiterar su última recomendación de 2007: «La Comisión recuerda que la delegación de los empleadores debería designarse de acuerdo con las organizaciones de empleadores más representativas, atendiendo a criterios objetivos y verificables preestablecidos. La Comisión subraya que las consultas deberían celebrarse de suerte que se garantice que las organizaciones son genuinamente de empleadores y que están habilitadas para actuar con absoluta independencia respecto del Gobierno o de cualquier otro órgano del Estado. La Comisión cuenta con que, gracias a la asistencia de la Oficina, el Gobierno vele por que la designación de las delegaciones no gubernamentales para las futuras reuniones de la Conferencia se realice en rigurosa conformidad con lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.»

---

## **Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela**

94. La Comisión recibió una protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela, presentada por el Sr. Manuel Cova, en nombre de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV). En ella se declaraba que, por sexto año consecutivo, la delegación de los trabajadores no había sido designada con arreglo a la Constitución de la OIT. Durante las reuniones organizadas para constituir la delegación de los trabajadores para la Conferencia, el Ministerio de Trabajo se había negado una vez más a designar delegado de los trabajadores a un miembro de la CTV, pese a ser ésta la organización más representativa de los trabajadores. En las actas de la reunión quedaba demostrado que tres de las cinco centrales convocadas - la CTV, la Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA) y la Confederación General de Trabajadores (CGT) - habían convenido en que el Sr. Cova fuese el delegado titular de los trabajadores. Sin embargo, el Gobierno impuso en esa calidad a un miembro de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), una organización muy pequeña que ni siquiera estaba registrada, y cuyo único mérito era ser afín al Gobierno. En la protesta también se declaró que el Gobierno había ignorado una vez más las recomendaciones formuladas por esta Comisión. La organización autora de la protesta adjuntó una copia de las actas de la citada reunión, celebrada el 15 de mayo de 2008 en los locales del Ministerio de Trabajo para elegir al delegado de los trabajadores, así como una copia de la carta que el Sr. Cova remitió al Ministerio para notificar, en nombre de su organización, que rechazaba su designación y la de cualquier otro miembro de su organización para actuar en la Conferencia en calidad de consejero técnico. En consecuencia, se solicitaba que se invalidasen los poderes de la delegación de los trabajadores a la presente reunión de la Conferencia.
95. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno indicó que en el país coexistían las siguientes organizaciones de trabajadores representativas: CODESA; la UNT (que según los archivos del Ministro, tenía 444 organizaciones afiliadas); la CTV (que tenía tan sólo 123 organizaciones afiliadas); la Confederación Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV), y la CGT. En relación con el proceso de consulta, se habían celebrado dos reuniones en los locales del Ministerio. La primera de ellas, mantenida el 15 de mayo de 2008, concluyó sin consenso, porque la CTV, apoyada por la CGT y supuestamente por CODESA (que no estuvo presente), pidió que el Sr. Cova fuese designado delegado titular, mientras que la CUTV y la UNT se opusieron esta designación y propusieron al Sr. Stalin Pérez, de la UNT. En la segunda reunión, celebrada el 19 May 2008, la CTV, la CUTV y la UNT mantuvieron su postura, mientras que CODESA propuso a la Sra. Caridad Rondón de manera subsidiaria, en el caso de que la CTV decidiese retirar a su candidato. El Gobierno pidió nuevamente a los sindicatos que acordasen la composición y expresó su disposición a cubrir los gastos de viaje y estancia de diez representantes de los trabajadores para la Conferencia. Como el Gobierno respetaba la autonomía sindical, no podía facilitar información sobre la existencia en el país de un sistema de rotación. Finalmente, el Gobierno recordó que la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en respuesta a la solicitud de declaración de certeza de la calidad de la CTV como organización más representativa de los trabajadores del país, había resuelto en 2004 que se necesitaría un referéndum para determinar qué organización ostentaba esa calidad en el país. Se consideraron por tanto improcedentes las pretensiones de la CTV.
96. En respuesta a preguntas adicionales que le dirigiera la Comisión, el Gobierno no facilitó las cifras acerca de la importancia comparativa de las organizaciones que habían sido consultadas. Respecto de las medidas adoptadas por el Gobierno para velar por el cumplimiento de la resolución de 2004 del Tribunal Supremo, el Gobierno declaró que esa decisión no podía interpretarse como una orden de celebrar un referéndum. El Gobierno



---

agradecía la oferta de asistencia técnica y desearía que la OIT se la reiterase. El criterio para determinar la composición de la delegación de los trabajadores era el de la representatividad, con arreglo a la Constitución de la OIT y según se desprendía de las actas de las reuniones mantenidas los días 15 y 19 de mayo de 2008. Finalmente, si el Sr. Cova había sido incluido al final de los poderes enviados por el Gobierno no fue no porque debiese figurar en último lugar, pues en realidad no había orden de prelación. El Gobierno había tomado las disposiciones necesarias para abonar los gastos de viaje y estancia del Sr. Cova, aunque ulteriormente éste se negase a formar parte de la delegación.

97. *La Comisión observa en primer lugar que no se ha registrado progreso alguno en relación con el procedimiento de designación de la delegación de los trabajadores y que, por sexto año consecutivo, se ve obligada a tramitar una protesta relativa a esa designación.*
98. *La Comisión toma nota de que el Gobierno ha vuelto a acreditar al Sr. Cova pese a su negativa expresa, comunicada por carta dirigida al Ministro con fecha 23 de mayo 2008. Si bien el pasado año el Gobierno intentó justificar esa inclusión, este año, y pese a los comentarios formulados por la Comisión en 2007, esta designación delata mala fe por parte del Gobierno. En efecto, éste ha vuelto a incluir al Sr. Cova en el noveno lugar de la lista de consejeros técnicos a pesar de que, al igual que en 2007, este año sólo cabía designar a ocho consejeros técnicos; no puede tratarse de una casualidad. Aunque el Gobierno declaró que no había orden de prelación en la lista, no resulta claro cuál pudo ser entonces el criterio seguido al elaborarla: el orden no parecía ser el alfabético, ni obedecer a la importancia numérica de las organizaciones consideradas.*
99. *La Comisión observa que el Gobierno no explicó cómo se habían atribuido las funciones en el seno de la delegación de los trabajadores, ante las claras divergencias comunicadas por las organizaciones invitadas por el Gobierno a participar en las consultas.*
100. *A falta de acuerdo de rotación, el método utilizado para determinar la representatividad de las organizaciones adquiere una importancia decisiva para designar la delegación de los trabajadores. La Comisión recomendó en 2007, y vuelve a recomendar este año, que el Gobierno recurra al asesoramiento o a la asistencia técnica que la Oficina pudiera ofrecerle en este sentido. La Comisión lamenta que, pese a sus previas recomendaciones, el Gobierno no haya pedido esa asistencia a la Oficina.*
101. *La presentación de protestas en cada reunión de la Conferencia por el Grupo de los Empleadores y por el Grupo de los Trabajadores denota que el proceso de designación empleado no es correcto. Así pues, la Comisión se halla nuevamente en la tesitura de tener que recordar que la designación de la delegación de los trabajadores debería efectuarse de acuerdo con las organizaciones más representativas, atendiendo a criterios preestablecidos, objetivos y verificables acerca del carácter genuino y de la representatividad de las organizaciones interesadas, y que debería realizarse de suerte que se respete la capacidad de esas organizaciones de actuar con absoluta independencia respecto del Gobierno. Cabría por ejemplo encomendar la determinación de la representatividad de las organizaciones de trabajadores a un órgano independiente, que goce de la confianza de todas las organizaciones de trabajadores. La Comisión espera que el Gobierno vele por que, con la asistencia de la Oficina, la designación de las delegaciones no gubernamentales enviadas a futuras reuniones de la Conferencia se ajuste cabalmente a lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.*

## Quejas

102. Además, la Comisión ha recibido y ha tratado cuatro quejas, que figuran a continuación en el orden alfabético francés de los Estados Miembros interesados.

---

### **Queja relativa al impago de los gastos de viaje y estancia de la delegación de los trabajadores de Gambia**

103. La Comisión recibió una queja presentada por el Sr. Kebba M. Cessay, Secretario General del *Gambia Labour Congress*, el Sr. Demba D. Sonko, Secretario General del *Medical Research Workers Union* (MRCWU), y el Sr. Musa Sambou, Vicepresidente de la MRCWU. Los autores de la queja alegaban que el Gobierno no había sufragado sus gastos de viaje y estancia.
104. En una comunicación escrita recibida por la Comisión a este respecto, el Gobierno respondió que no fue posible financiar la participación de los interlocutores sociales a causa de restricciones presupuestarias.
105. *La Comisión lamenta la parquedad de la respuesta del Gobierno y recuerda la obligación dimanante del párrafo 2, a) del artículo 13 de la Constitución de la OIT, en cuya virtud el Gobierno debe sufragar al menos los gastos de una delegación tripartita completa para permitir a sus miembros participar en la Conferencia hasta el término de sus labores. La Comisión también lamenta tomar nota de que Gambia no envió una delegación tripartita, pues no tenía delegación de los empleadores en la Conferencia. La Comisión confía en que el Gobierno cumpla su obligación y que en las futuras reuniones de la Conferencia Gambia estará representada por una delegación tripartita completa.*

### **Queja relativo a un desequilibrio grave y manifiesto entre el número de consejeros técnicos de los empleadores y el de los trabajadores cuyos gastos ha sufragado el Gobierno de Paraguay**

106. La Comisión recibió una queja presentada por el Sr. Hugo C. Cataldo F., delegado empleador en la presente reunión de la Conferencia, por desequilibrio manifiesto entre el número de consejeros técnicos de los empleadores y el de los trabajadores cuyos gastos de viaje y estancia ha sufragado el Gobierno. En efecto, pese a la solicitud expresa que le dirigiera el autor de la queja, el Gobierno no había financiado los gastos de su consejero técnico, pero sí los gastos de estancia de cuatro consejeros técnicos de los trabajadores, y los de viaje de uno de ellos.
107. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de ésta, el Gobierno declaró que, por resolución núm. 326/08 del Ministerio de Justicia y Trabajo, de 14 de mayo de 2008 (adjunta a la respuesta del Gobierno), se había autorizado a las instancias financieras competentes a abonar los gastos de viaje y estancia del delegado de los empleadores y del delegado de los trabajadores. No competía al Gobierno tomar disposiciones para asegurar mayor presencia del sector trabajador en la Conferencia.
108. *La Comisión toma nota de que el Gobierno ha decidido abonar tan sólo los gastos de viaje y estancia de los delegados titulares de los empleadores y de los trabajadores. Concluye pues que el Gobierno ha respetado su obligación de pagar los gastos de, al menos, una delegación tripartita completa, y que no existe desequilibrio entre el número de consejeros técnicos de los empleadores y el de trabajadores cuyos gastos de viaje fueron pagados. Por tanto, la Comisión ha decidido no tramitar la queja.*

---

## **Quejas relativas al impago de los gastos de viaje y estancia de las delegaciones de los empleadores y de los trabajadores de la República Democrática del Congo**

109. La Comisión recibió el 31 de mayo de 2008 una queja presentada por la *Confédération Syndicale Internationale*, que alegaba el impago de los gastos de viaje y estancia del delegado de los trabajadores, Sr. Dunia Mutimanwa Lubula, y de algunos de sus consejeros técnicos. Por ese motivo, éstos no pudieron venir a Ginebra para participar en la presente reunión de la Conferencia.
110. La Comisión recibió una queja similar del Grupo de los Empleadores el 3 de junio de 2008, en nombre del delegado de los empleadores, el Sr. Mark Atibu Saleh Mweke, quien no pudo viajar a Ginebra a causa del impago de sus gastos.
111. En comunicaciones escritas dirigidas a la Comisión, a solicitud de ésta, el Sr. Boniface Bola Bolaïloko, Secretario General del Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social, y consejero técnico de la delegación gubernamental en la Conferencia, indicó que el impago se no se refería sólo a los empleadores y a los trabajadores, sino de toda la delegación. Aunque se habían asignado fondos para cubrir esos gastos, el Ministerio de Presupuesto, responsable de abonar esos fondos a todos los participantes, se había retrasado en el pago. Según él, esos fondos debieran haberse liberado para el 4 de junio de 2008, de modo que la delegación estuviese completa para el 5 de junio de 2008.
112. *La Comisión observa que no es ésta la primera vez que se presenta una queja por el impago de los gastos de los delegados de la República Democrática del Congo. Así, por ejemplo, en 2005 el delegado de los trabajadores presentó una queja por ese concepto, y en 2006 la presentó el mismo delegado que en esta ocasión. En ambos casos el Gobierno no facilitó observaciones escritas a la Comisión.*
113. *La Comisión recuerda que el párrafo 2, a) del artículo 13 de la Constitución de la OIT exige que cada uno de los Miembros pague cuando menos los gastos de una delegación tripartita completa, que habrá de incluir los delegados titulares de los empleadores y de los trabajadores, durante toda la Conferencia. Esta obligación recae en el Gobierno en general, y no sólo en uno de sus ministerios. Por tanto, la Comisión concluye que el argumento del Gobierno no puede justificar el impago de los gastos. Al retener los fondos, el Gobierno impidió a los delegados de los empleadores y de los trabajadores oficialmente que había incluido en el formulario de poderes asistir a la mayor parte de las labores de Conferencia, y quizás a todas ellas. Por ende, la Comisión insta al Gobierno a que cumpla su obligación de cubrir los gastos de viaje y estancia del delegado de los empleadores y del de los trabajadores para toda la duración de la presente reunión de la Conferencia. También confía en que, en lo futuro, el Gobierno cumpla rigurosamente sus obligaciones constitucionales en este sentido.*

## **Comunicaciones**

114. La Comisión también recibió una comunicación.

## **Comunicación relativa a la delegación de los empleadores de Australia**

115. La Comisión recibió el 31 de mayo de 2008 una comunicación presentada por la Organización Internacional de Empleadores (OIE), en que se señaló a la atención de la

---

Comisión la manera en que el segundo consejero técnico del delegado de los empleadores de Australia había sido designado por el Gobierno. Considerando que el proceso de consulta fue irregular, la OIE tomó nota del entendimiento sellado entre la Cámara de Comercio e Industria de Australia y el Gobierno para proseguir el diálogo a escala nacional para evitar dificultades en ulteriores reuniones de la Conferencia.

116. *La Comisión toma nota de la información facilitada y considera que esta comunicación no requiere actuación de su parte.*

## Observaciones generales

117. La Comisión toma nota con satisfacción de que el Consejo de Administración ha valorado positivamente las *Disposiciones provisionales en materia de verificación de poderes* del Reglamento de la Conferencia y que, por recomendación de su Comisión de Reglamento, la Conferencia ha adoptado con carácter definitivo el tenor de las Disposiciones provisionales, introduciéndolas como enmiendas al Reglamento de la Conferencia.
118. En una de las protestas (véanse los párrafos 82 a 88 *supra*) se plantearon algunas cuestiones que merecen una observación general de la Comisión acerca de la inscripción de los participantes en la Conferencia. La Comisión comprueba en efecto que con los años se ha desarrollado una práctica consistente en permitir a las misiones permanentes de los Estados Miembros en Ginebra recoger los distintivos para toda la delegación tripartita de su país, a fin de facilitar la llegada de sus participantes. La Comisión observa sin embargo que esta práctica ha generado dificultades que afectan al desempeño de sus funciones. En algunos casos la Comisión necesita saber si determinados delegados o consejeros técnicos acreditados se hallan de hecho presentes en la Conferencia. Ahora bien, cuando se retira el distintivo de un participante, éste queda inscrito en el sistema electrónico de gestión de la Conferencia como presente en la reunión. Por tanto, como otras personas pueden recoger los distintivos, la Comisión ya no puede confiar del todo en los datos registrados en el sistema. Otro aspecto todavía más importante que la Comisión desea recordar es su función consistente en determinar el quórum para las votaciones con base en el número de delegados presentes en la reunión de la Conferencia, en virtud del párrafo 3 del artículo 17 de la Constitución de la OIT. Así pues, cuando figuran inscritos como presentes delegados que en realidad están ausentes, la base de cálculo del quórum pierde exactitud y aumentan las probabilidades de que se frustren las votaciones por falta de quórum. Por ese motivo, la Comisión ruega sistemáticamente a los delegados a la Conferencia que se inscriban personalmente a su llegada y anuncien su partida con suficiente antelación. Como la práctica consistente en recoger distintivos por otros participantes no responde a esta solicitud, la Comisión recomienda su restricción. Cuando menos, se debería pedir a las misiones permanentes que no recojan los distintivos de las delegaciones de los empleadores ni de los trabajadores sin autorización previa y expresa de los empleadores y trabajadores interesados.
119. La Comisión toma nota de que con la nueva estructura de la Conferencia la presencia de los altos representantes de los gobiernos se concentra durante la última semana. En vista de que la eficacia de la Comisión depende la cooperación del Gobierno cuando ésta le pide que responda a sus solicitudes, por escrito y en persona, la Comisión desea pedir a los Gobiernos que adopten las medidas oportunas para que los contactos entre ellos y la Comisión se efectúen siempre por conducto de personas que tengan autoridad para colaborar con la Comisión y que, preferiblemente, estén presentes a lo largo de toda la reunión de la Conferencia.

\* \* \*

- 
- 120.** La Comisión de Verificación de Poderes adopta el presente informe por unanimidad y lo somete a la Conferencia para que tome nota de su contenido y adopte las propuestas presentadas en los párrafos 13, 55 y 64.

Ginebra, 10 de junio de 2008.

*(Firmado)* Sr. Isaiah Kirigua  
Presidente

Sra. Lidija Horvatić

Sr. Ulf Edström

- |                                 |                                   |
|---------------------------------|-----------------------------------|
| 1) Delegados gubernamentales    | 4) Consejeros de los empleadores  |
| 2) Consejeros gubernamentales   | 5) Delegados de los trabajadores  |
| 3) Delegados de los empleadores | 6) Consejeros de los trabajadores |

## Lista de delegados y consejeros técnicos inscritos

|                               | 1) | 2) | 3) | 4) | 5) | 6) |                                  | 1) | 2) | 3) | 4) | 5) | 6) |                                 | 1) | 2) | 3) | 4) | 5) | 6) |
|-------------------------------|----|----|----|----|----|----|----------------------------------|----|----|----|----|----|----|---------------------------------|----|----|----|----|----|----|
| Afganistán.....               | 2  | 6  | 1  | 1  | 1  | 2  | Dominica.....                    | -  | -  | -  | -  | -  | -  | Kuwait.....                     | 1  | 15 | 1  | 3  | 1  | 4  |
| Albania.....                  | 2  | 5  | 1  | 3  | 1  | 1  | República Dominicana.....        | 2  | 8  | -  | 3  | 1  | 6  | República Dem. Pop. Lao.....    | 2  | -  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| Alemania.....                 | 2  | 10 | 1  | 5  | 1  | 8  | Ecuador.....                     | 1  | 4  | 1  | 3  | 1  | 2  | Lesotho.....                    | 2  | 7  | 1  | -  | 1  | -  |
| Angola.....                   | 2  | 3  | -  | 2  | 1  | 2  | Egipto.....                      | 2  | 8  | 1  | 3  | -  | 5  | Letonia.....                    | 2  | -  | 1  | -  | 1  | 2  |
| Antigua y Barbuda.....        | -  | -  | -  | -  | -  | -  | El Salvador.....                 | 2  | 1  | 1  | -  | 1  | -  | Libano.....                     | 2  | 5  | 1  | 2  | 1  | 8  |
| Arabia Saudita.....           | 2  | 6  | 1  | 3  | 1  | 3  | Emiratos Arabes Unidos.....      | 2  | 10 | 1  | 2  | 1  | 2  | Liberia.....                    | 2  | 4  | 1  | 2  | 1  | 4  |
| Argelia.....                  | 2  | 11 | -  | 5  | -  | 4  | Eritrea.....                     | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | Jamahiriya Arabe Libia.....     | 2  | 6  | 1  | 1  | 1  | 7  |
| Argentina.....                | 2  | 7  | 1  | 8  | 1  | 8  | Eslovaquia.....                  | 2  | 5  | 1  | 4  | 1  | 4  | Lituania.....                   | 2  | 4  | 1  | -  | 1  | -  |
| Armenia.....                  | 2  | 3  | 1  | -  | 1  | -  | Eslovenia.....                   | 2  | 12 | 1  | 1  | 1  | 1  | Luxemburgo.....                 | 2  | 8  | 1  | 3  | 1  | 6  |
| Australia.....                | 2  | 1  | 1  | 2  | 1  | 2  | España.....                      | 2  | 4  | 1  | 8  | 1  | 8  | Madagascar.....                 | 2  | 5  | 1  | -  | 1  | -  |
| Austria.....                  | 2  | 6  | 1  | 1  | -  | 2  | Estados Unidos.....              | 2  | 15 | 1  | 5  | 1  | 8  | Malasia.....                    | 2  | 14 | 1  | 1  | 1  | 3  |
| Azerbaiyán.....               | 2  | 3  | 1  | 7  | 1  | 2  | Estonia.....                     | 2  | 1  | 1  | -  | 1  | -  | Malawi.....                     | 2  | 3  | 1  | -  | 1  | -  |
| Bahamas.....                  | 1  | 2  | 1  | -  | 1  | 1  | Etiopía.....                     | 2  | 2  | 1  | -  | 1  | 1  | Malí.....                       | 2  | 11 | 1  | 1  | 1  | 2  |
| Bahrein.....                  | 2  | 7  | -  | 3  | 1  | 2  | Ex Rep. Yugoslava de Macedonia   | 2  | 2  | 1  | -  | 1  | 1  | Malta.....                      | 2  | 3  | 1  | 5  | 1  | 4  |
| Bangladesh.....               | 2  | 4  | 1  | 1  | 1  | -  | Fiji.....                        | 2  | -  | 1  | -  | 1  | -  | Islas Marshall.....             | -  | -  | -  | -  | -  | -  |
| Barbados.....                 | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  | -  | Filipinas.....                   | 2  | 14 | 1  | 8  | 1  | 8  | Marruecos.....                  | 2  | 7  | 1  | 4  | 1  | 8  |
| Belarús.....                  | 2  | 4  | 1  | 3  | 1  | 7  | Finlandia.....                   | 2  | 7  | -  | 4  | 1  | 3  | Mauricio.....                   | 2  | 4  | 1  | 1  | 1  | -  |
| Bélgica.....                  | 2  | 13 | 1  | 5  | 1  | 8  | Francia.....                     | 2  | 14 | 1  | 5  | 1  | 8  | Mauritania.....                 | 2  | 11 | 1  | 2  | 1  | 8  |
| Belice.....                   | -  | -  | -  | -  | -  | -  | Gabón.....                       | 2  | 6  | 1  | 2  | 1  | 2  | México.....                     | 2  | 13 | 1  | 8  | 1  | 8  |
| Benin.....                    | 2  | 6  | 1  | 1  | 1  | 7  | Gambia.....                      | 2  | -  | -  | -  | 1  | 2  | República de Moldova.....       | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| Bolivia.....                  | 2  | -  | 1  | -  | 1  | -  | Georgia.....                     | 2  | 1  | 1  | 8  | 1  | 4  | Mongolia.....                   | 2  | 3  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| Bosnia y Herzegovina.....     | 2  | 4  | 1  | -  | 1  | 1  | Ghana.....                       | 2  | 12 | 1  | 6  | 1  | 6  | Mozambique.....                 | 2  | 3  | 1  | -  | 1  | -  |
| Botswana.....                 | 2  | 5  | 1  | 1  | 1  | -  | Granada.....                     | -  | -  | -  | -  | -  | -  | Myanmar.....                    | 2  | 6  | 1  | -  | -  | -  |
| Brasil.....                   | 1  | 12 | 1  | 7  | 1  | 7  | Grecia.....                      | 2  | 16 | -  | 6  | -  | 8  | Namibia.....                    | 2  | 7  | 1  | 1  | 1  | 1  |
| Brunei Darussalam.....        | 2  | 6  | 1  | -  | 1  | 1  | Guatemala.....                   | 2  | 6  | 1  | -  | 1  | 2  | Nepal.....                      | 2  | 4  | 1  | -  | -  | 5  |
| Bulgaria.....                 | 2  | 9  | 1  | 6  | 1  | 1  | Guinea.....                      | 2  | 10 | -  | 8  | 1  | 8  | Nicaragua.....                  | 2  | 1  | -  | -  | -  | 1  |
| Burkina Faso.....             | 2  | 13 | 1  | 1  | 1  | 5  | Guinea-Bissau.....               | 1  | 1  | -  | -  | 1  | 2  | Níger.....                      | 2  | 6  | 1  | 3  | 1  | 6  |
| Burundi.....                  | 2  | 2  | 1  | -  | 1  | 2  | Guinea Ecuatorial.....           | -  | -  | -  | -  | -  | -  | Nigeria.....                    | 1  | 15 | 1  | 3  | 1  | 8  |
| Cabo Verde.....               | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  | -  | Guyana.....                      | 1  | -  | -  | -  | -  | -  | Noruega.....                    | 2  | 6  | 1  | 5  | 1  | 8  |
| Camboya.....                  | 2  | 3  | 1  | -  | 1  | 2  | Haití.....                       | 2  | 2  | 1  | -  | -  | -  | Nueva Zelandia.....             | 2  | 5  | 1  | 2  | 1  | 2  |
| Camerún.....                  | 2  | 4  | 1  | 1  | 1  | 1  | Honduras.....                    | 2  | 2  | 1  | -  | 1  | -  | Omán.....                       | 2  | 13 | 1  | 8  | 1  | 7  |
| Canadá.....                   | 2  | 10 | 1  | 4  | 1  | 6  | Hungría.....                     | 2  | 8  | 1  | 6  | 1  | 6  | Países Bajos.....               | 2  | 10 | 1  | 3  | 1  | 4  |
| República Centroafricana..... | 2  | 4  | 1  | 1  | 1  | 2  | India.....                       | 2  | 8  | 1  | 8  | 1  | 7  | Pakistán.....                   | 2  | 3  | 1  | -  | 1  | -  |
| Colombia.....                 | 2  | 13 | -  | 7  | 1  | 4  | Indonesia.....                   | 2  | 16 | 1  | 8  | 1  | 8  | Panamá.....                     | 2  | 4  | 1  | 3  | 1  | 2  |
| Comoras.....                  | 2  | -  | -  | 1  | 1  | -  | República Islámica del Irán..... | 2  | 13 | 1  | 3  | 1  | 4  | Papua Nueva Guinea.....         | 2  | 2  | -  | -  | 1  | -  |
| Congo.....                    | 2  | 12 | 1  | 3  | 1  | 8  | Iraq.....                        | 2  | 8  | 1  | 2  | 1  | -  | Paraguay.....                   | 2  | 4  | 1  | -  | 1  | 5  |
| República de Corea.....       | 2  | 14 | 1  | 6  | 1  | 7  | Irlanda.....                     | 2  | 8  | -  | 1  | 1  | 1  | Perú.....                       | 2  | 5  | 1  | -  | 1  | 1  |
| Costa Rica.....               | 2  | 1  | 1  | -  | 1  | -  | Islandia.....                    | 2  | 4  | 1  | 1  | 1  | 1  | Polonia.....                    | 2  | 7  | 1  | 5  | 1  | 6  |
| Côte d'Ivoire.....            | 2  | 12 | 1  | 7  | 1  | 8  | Islas Salomón.....               | 2  | 1  | 1  | -  | 1  | -  | Portugal.....                   | 2  | 7  | 1  | 6  | 1  | 5  |
| Croacia.....                  | 2  | 8  | 1  | 2  | 1  | 4  | Israel.....                      | 2  | 5  | 1  | 3  | 1  | 6  | Qatar.....                      | 2  | 16 | 1  | 3  | 1  | -  |
| Cuba.....                     | 2  | 3  | 1  | 1  | 1  | 5  | Italia.....                      | 2  | 4  | 1  | 2  | 1  | 3  | Reino Unido.....                | 2  | 10 | 1  | 3  | 1  | 8  |
| Chad.....                     | 2  | 7  | 1  | 1  | 1  | 1  | Jamaica.....                     | -  | 10 | 1  | 1  | 1  | 1  | República Democrática del Congo | 1  | 13 | 1  | 5  | 1  | 4  |
| República Checa.....          | 1  | 9  | 1  | 4  | 1  | 3  | Japón.....                       | 2  | 16 | 1  | 5  | 1  | 8  | Rumania.....                    | 2  | 4  | 1  | 8  | 1  | 8  |
| Chile.....                    | 2  | 7  | 1  | 6  | -  | 7  | Jordania.....                    | 2  | 6  | 1  | 1  | 1  | 2  | Federación de Rusia.....        | 2  | 13 | 1  | 1  | 1  | 6  |
| China.....                    | 2  | 15 | 1  | 7  | 1  | 8  | Kazajistán.....                  | 2  | 3  | 1  | 2  | 1  | 1  | Rwanda.....                     | 2  | 2  | 1  | -  | 1  | -  |
| Chipre.....                   | 2  | 6  | 1  | 5  | 1  | 7  | Kenya.....                       | 2  | 7  | 1  | 6  | 1  | 8  | Saint Kitts y Nevis.....        | 2  | 1  | 1  | -  | 1  | -  |
| Dinamarca.....                | 2  | 6  | 1  | 2  | 1  | 4  | Kirguistán.....                  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | Samoa.....                      | 1  | -  | 1  | -  | 1  | -  |
| Djibouti.....                 | 2  | 2  | 1  | -  | 1  | 1  | Kiribati.....                    | 2  | 1  | 1  | -  | 1  | -  | San Marino.....                 | 2  | 3  | 1  | 3  | 1  | 1  |

|              |            |             |            |            |            |            |
|--------------|------------|-------------|------------|------------|------------|------------|
|              | 1)         | 2)          | 3)         | 4)         | 5)         | 6)         |
| <b>Total</b> | <b>317</b> | <b>1049</b> | <b>148</b> | <b>442</b> | <b>154</b> | <b>565</b> |

---

## INDICE

|                                              | <i>Página</i> |
|----------------------------------------------|---------------|
| <i>Informes relativos a los poderes</i>      |               |
| Segundo informe relativo a los poderes ..... | 1             |
| Composición de la Conferencia .....          | 1             |
| Seguimiento .....                            | 1             |
| Protestas .....                              | 4             |
| Quejas .....                                 | 25            |
| Comunicaciones .....                         | 27            |
| Observaciones generales .....                | 28            |



## **Informes de la Comisión de Proposiciones**

### **Primer informe**

#### **1. Elección de la Mesa de la Comisión**

De conformidad con el artículo 57 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, la Comisión de Proposiciones eligió su Mesa, que estará integrada como sigue:

*Presidente:* Sr. A. Shahmir (República Islámica del Irán)

*Vicepresidente empleador:* Sr. A. M'Kaissi (Túnez)

*Vicepresidente trabajador:* Sr. L. Trotman (Barbados)

#### **2. Recordatorio de las atribuciones conferidas a la Comisión de Proposiciones en virtud del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo**

Se recordó a la Comisión de Proposiciones que, en su 90.<sup>a</sup> reunión (2002), la Conferencia Internacional del Trabajo había adoptado una serie de enmiendas a su Reglamento con la finalidad de simplificar algunos procedimientos que se aplican durante la Conferencia <sup>1</sup>.

En lo que respecta a la Comisión de Proposiciones, estas enmiendas entrañan dos cambios importantes. En primer lugar, según lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 4 del Reglamento de la Conferencia, la Comisión de Proposiciones, que hasta ahora se ha encargado de fijar la fecha y el orden del día de las sesiones plenarias, en adelante también actuará en nombre de la Conferencia para resolver los asuntos de rutina que no den lugar a controversia. Esto significa que, exceptuados los casos en que no sea posible alcanzar un consenso sobre un asunto que deba ser resuelto para asegurar la buena marcha de los trabajos de la Conferencia, la Comisión de Proposiciones tiene ahora competencia para decidir sobre tales cuestiones sin necesidad de que sus decisiones sean confirmadas por la Conferencia. En segundo lugar, con arreglo al apartado *a)* del artículo 9 del Reglamento, la

<sup>1</sup> Véase OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, 90.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2002, *Actas Provisionales*, vol. I, págs. 2/1.



---

Comisión de Proposiciones ya no se encargará de aprobar los cambios que se hagan en la composición de las comisiones después de que la Conferencia haya establecido su composición inicial. En adelante, cada uno de los Grupos asumirá esta responsabilidad, a excepción de la propia Comisión de Proposiciones, de la Comisión de Verificación de Poderes, del Comité de Redacción de la Conferencia y de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras.

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

La Comisión de Proposiciones decidió que la discusión del Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General comenzaría el lunes 9 de junio, a las 10 horas, y que la lista de oradores se cerraría el jueves 5 de junio, a las 18 horas, con arreglo a las condiciones habituales.

### **4. Discusión del Informe global presentado en virtud del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**

En su 292.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2005), el Consejo de Administración invitó a la Conferencia a adoptar una serie de medidas especiales para la discusión del Informe global presentado en virtud del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que figuran en el anexo I.

Sobre la base de las medidas propuestas, y tras la aprobación por la Conferencia de la necesaria suspensión de algunas disposiciones de su Reglamento, la Comisión de Proposiciones decidió que la discusión del Informe global presentado en virtud del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se llevaría a cabo separadamente del examen del Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General, durante dos sesiones plenarias como máximo, que se celebrarían el mismo día y estarían dedicadas por entero a dicho Informe global. La Comisión decidió además que las dos sesiones plenarias tendrían lugar el viernes 6 de junio.

### **5. Plan de trabajo de las comisiones de la Conferencia**

La Comisión de Proposiciones aprobó un proyecto de plan de trabajo de las comisiones que, sin ser vinculante, puede permitirles organizar sus trabajos teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, las necesidades y posibilidades generales de la Conferencia. El proyecto se presenta en el anexo II, en forma de cuadro sinóptico.

### **6. Elecciones para el Consejo de Administración**

La Comisión de Proposiciones decidió que la fecha límite para la presentación de las candidaturas a miembros del Consejo de Administración sería el viernes 30 de mayo a las

---

12 horas y que las reuniones de los Colegios Electorales se celebrarían el lunes 2 de junio, por la mañana y por la tarde.

De conformidad con las disposiciones del párrafo 3 del artículo 52 del Reglamento de la Conferencia, los tres Colegios Electorales podrán optar por recurrir al sistema electrónico de votación <sup>2</sup>.

Por lo que se refiere al Colegio Electoral Gubernamental, cabe recordar que, en su reunión de 1995, la Conferencia adoptó una enmienda a su Reglamento que elevó de 18 a 28 el número de miembros gubernamentales adjuntos del Consejo de Administración, y suscribió el principio según el cual el Grupo Gubernamental debe encargarse de concebir y tratar sus propias papeletas de voto, de manera que la repartición geográfica del total de puestos titulares y adjuntos entre las distintas regiones corresponda a la repartición prevista en el Instrumento de Enmienda a la Constitución de la OIT, de 1986.

## **7. Sugerencias para facilitar los trabajos de la Conferencia**

Como en años anteriores, la Comisión de Propositiones confirmó los principios siguientes:

### **a) Quórum**

- i) el quórum se determinará provisionalmente, sobre la base de los poderes acreditados, en el breve informe que presenta el Presidente del Consejo de Administración la víspera de la inauguración de la Conferencia. Este informe se publica en las *Actas Provisionales*. El quórum provisional se mantendrá sin alteraciones hasta que la Comisión de Verificación de Poderes haya determinado el quórum definitivo sobre la base de las inscripciones, quedando entendido que, si se celebrara una votación importante en la fase inicial de la Conferencia (siempre que la Comisión de Verificación de Poderes ya estuviera constituida), la Conferencia podría solicitar a la Comisión de Verificación de Poderes que fijara el quórum en un informe urgente;
- ii) después, se harán los reajustes habituales bajo la autoridad de la Comisión de Verificación de Poderes, teniendo en cuenta las nuevas inscripciones y las notificaciones de los delegados que dejen de asistir a la Conferencia;
- iii) los delegados deben inscribirse personalmente en el momento de su llegada, ya que el quórum se calcula en función del número de delegados inscritos;
- iv) la aceptación de la designación supone para el delegado la obligación de estar disponible en Ginebra personalmente o de hacerse representar por un consejero técnico autorizado para actuar como suplente, a fin de participar en las labores de la Conferencia hasta el final, pues el último día suelen celebrarse votaciones importantes;
- v) los delegados que, a pesar de todo, se vean obligados a ausentarse de manera definitiva antes del final de la Conferencia, deberán notificar previamente su partida a la Secretaría de la Conferencia. El formulario que se utiliza para indicar la fecha de

<sup>2</sup> El sistema electrónico de votación se describe en el anexo III.

---

partida les faculta también para autorizar a un consejero técnico a que actúe y vote en su nombre. En las reuniones que los Grupos celebren durante la segunda mitad de la Conferencia, se deberá insistir en la importancia de que los miembros rellenen y entreguen dicho formulario;

- vi) por otra parte, un delegado gubernamental de un país puede dar cuenta de la partida del otro delegado gubernamental, y los secretarios del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores pueden informar también sobre los miembros de sus respectivos Grupos que han dejado de asistir y no han autorizado a un consejero técnico a actuar en su nombre;
- vii) cuando se proceda a una votación nominal en una sesión plenaria mientras estén reunidas las comisiones de la Conferencia, los delegados tendrán no sólo el derecho sino también el deber de ausentarse de las comisiones para ir a votar, a menos que en la sesión plenaria sean reemplazados por un suplente. En las comisiones se hacen los anuncios necesarios para que todos los delegados sepan que va a celebrarse una votación nominal. Se tomarán las oportunas disposiciones en el caso de las comisiones que se reúnan en el edificio de la OIT.

## **b) Puntualidad**

La Comisión de Propositiones invita encarecidamente a los presidentes de las comisiones a que inicien los trabajos con puntualidad, cualquiera que sea el número de personas presentes, pero con la condición de que no se lleven a cabo votaciones si no existe la certeza de que habrá quórum.

## **c) Negociaciones**

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

## **8. Participación en las comisiones de la Conferencia de Miembros que han perdido el derecho de voto**

El Consejo de Administración examinó en su 239.<sup>a</sup> reunión (febrero-marzo de 1988) las consecuencias que trae aparejadas la designación como miembros titulares de las comisiones de la Conferencia de representantes de un Estado Miembro que ha perdido su derecho de voto en virtud del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la OIT. El Consejo de Administración hizo notar que, si bien la designación de los representantes de los empleadores y de los trabajadores de estos Estados no tenía repercusiones prácticas, dado que el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores habían adoptado un procedimiento eficaz, conforme al apartado *b)* del párrafo 5 del artículo 56 del Reglamento de la Conferencia, para que los miembros adjuntos de una comisión votaran en lugar de los miembros titulares sin derecho de voto, no ocurría lo mismo en el Grupo Gubernamental. Por ello, si un gobierno que ha perdido el derecho de voto es nombrado miembro titular de una comisión, la distribución de los votos entre los tres Grupos queda distorsionada porque la ponderación de los votos se basa en la totalidad de los miembros titulares y, en la

---

práctica, los miembros gubernamentales titulares de las comisiones que no pueden votar no aprovechan la posibilidad prevista en el apartado *a)* del párrafo 5 del artículo 56 de designar a un miembro adjunto que vote en su lugar.

Así pues, el Consejo de Administración recomendó que, para evitar esta clase de distorsiones, los miembros del Grupo Gubernamental no deberían ser miembros titulares de las comisiones cuando hubiesen perdido el derecho de voto. Si, por una razón cualquiera, no se respetase plenamente esta práctica, que se ha mantenido en todas las reuniones de la Conferencia desde el año 1987, los coeficientes de ponderación en las comisiones se calcularían sobre la base del número de miembros gubernamentales con derecho de voto.

Por consiguiente, la Comisión de Proposiciones confirmó que los coeficientes de ponderación para las votaciones en las comisiones se calcularán en función del número de miembros gubernamentales titulares con derecho de voto.

## **9. Solicitudes de organizaciones internacionales no gubernamentales que desean estar representadas en las comisiones de la Conferencia**

De conformidad con el párrafo 3, *j)* del artículo 2 del Reglamento de la Conferencia, la Mesa del Consejo de Administración invitó en nombre de éste a determinadas organizaciones internacionales no gubernamentales para que se hicieran representar en la actual reunión de la Conferencia, quedando entendido que correspondería a la Comisión de Proposiciones de la Conferencia examinar las solicitudes de dichas organizaciones para participar en los trabajos de las comisiones que se ocupen de los puntos del orden del día por los que las organizaciones hubieran manifestado particular interés.

De conformidad con el párrafo 9 del artículo 56 del Reglamento de la Conferencia, la Comisión de Proposiciones invitó a las organizaciones siguientes a hacerse representar en las comisiones que se indican:

### **Comisión de Aplicación de Normas**

African Commission of Health and Human Rights Promoters

Alianza Internacional de Mujeres

Asociación Internacional de la Inspección de Trabajo

Asociación Mundial de los Servicios Públicos de Empleo

Caritas Internationalis

Comisión Internacional Católica para las Migraciones

Confederación Europea de Sindicatos Independientes

Congreso Permanente de la Unidad Sindical de los Trabajadores de América Latina

Federación Mundial de Empleados

Federación Internacional de Mujeres Universitarias

---

Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, de la Energía, Minas e Industrias Diversas

Federación Internacional del Personal de Servicios Públicos

Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales

Internacional de Servicios Públicos

Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera

Internacional de la Educación

Organización Internacional de Energía y Minas

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

Organización Mundial Contra la Tortura

Solidar

Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de los Transportes

Union Network International

Union internationale des syndicats des travailleurs de l'agriculture, l'alimentation, du commerce, de l'industrie textile et similaires

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

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

Unión Internacional de Abogados

Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de Servicios Públicos y Similares

Unión Latinoamericana de Trabajadores Municipales

Unión de las Asociaciones Internacionales

## **Comisión de Promoción del Empleo Rural**

African Commission of Health and Human Rights Promoters

Alianza Internacional de Mujeres

Asociación Internacional de la Inspección de Trabajo

Caritas Internationalis

Congreso Permanente de la Unidad Sindical de los Trabajadores de América Latina

Federación Internacional de Mujeres Universitarias

---

Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero

Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera

Juventud Obrera Cristiana Internacional

Movimiento Internacional ATD Cuarto Mundo

Movimiento Internacional de la Juventud Agraria y Rural Católica

Obra Kolping Internacional

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

Organización Mundial Contra la Tortura

Union internationale des syndicats des travailleurs de l'agriculture, l'alimentation, du commerce, de l'industrie textile et similaires

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

Unión Latinoamericana de Trabajadores Municipales

### **Comisión de Calificaciones Profesionales**

Alianza Internacional de Mujeres

Arab Federation of Petroleum, Mines and Chemical Workers

Asociación Internacional de la Inspección de Trabajo

Asociación Mundial de los Servicios Públicos de Empleo

Caritas Internationalis

Centro de Intercambios y Cooperación para América Latina

Comisión Sindical Consultativa ante la OCDE

Confederación Europea de Sindicatos Independientes

Congreso Permanente de la Unidad Sindical de los Trabajadores de América Latina

Coordinación Internacional de la Juventud Obrera Cristiana

Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas

Federación Mundial de Empleados

Federación Internacional de Mujeres Universitarias

Federación Internacional de Mujeres de Negocios y Profesionales

Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, de la Energía, Minas e Industrias Diversas

---

Federación Internacional del Personal de Servicios Públicos  
Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera  
Juventud Obrera Cristiana Internacional  
Movimiento Internacional ATD Cuarto Mundo  
Movimiento Internacional de la Juventud Agraria y Rural Católica  
Movimiento Mundial de Trabajadores Cristianos  
Obra Kolping Internacional  
Organización Internacional de Energía y Minas  
Organización Africana de Sindicatos Mineros, de la Energía, la Química y Afines  
Organización Mundial Contra la Tortura  
Solidar  
Soroptimist International  
Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de los Transportes  
Union Network International  
Union internationale des syndicats des travailleurs de l'agriculture, l'alimentation, du commerce, de l'industrie textile et similaires  
Unión Internacional Cristiana de Dirigentes de Empresa  
Unión Internacional de Abogados  
Unión Latinoamericana de Trabajadores Municipales

### **Comisión del Fortalecimiento de la Capacidad de la OIT**

African Commission of Health and Human Rights Promoters  
Alianza Internacional de Mujeres  
Arab Federation of Petroleum, Mines and Chemical Workers  
Asociación Internacional de la Inspección de Trabajo  
Centro de Intercambios y Cooperación para América Latina  
Comisión Internacional Católica para las Migraciones  
Comisión Sindical Consultativa ante la OCDE  
Confederación Europea de Sindicatos Independientes  
Congreso Permanente de la Unidad Sindical de los Trabajadores de América Latina

---

Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas

Federación Mundial de Empleados

Federación Internacional de Mujeres Universitarias

Federación Internacional de Mujeres de Negocios y Profesionales

Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, de la Energía, Minas e Industrias Diversas

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte

Federación Internacional del Personal de Servicios Públicos

Internacional de Servicios Públicos

Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera

Internacional de la Educación

Movimiento Internacional ATD Cuarto Mundo

Movimiento Mundial de Trabajadores Cristianos

Organización Internacional de Energía y Minas

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

Organización Mundial Contra la Tortura

Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de los Transportes

Unión Internacional de los Sindicatos de Trabajadores Energéticos

Union Network International

Union internationale des syndicats des travailleurs de l'agriculture, l'alimentation, du commerce, de l'industrie textile et similaires

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

Unión Internacional Cristiana de Dirigentes de Empresa

Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de Servicios Públicos y Similares

Unión Latinoamericana de Trabajadores Municipales

## **10. Delegación de autoridad en la Mesa de la Comisión de Propositiones**

De conformidad con la práctica habitual, y en virtud del párrafo 2 del artículo 4 del Reglamento de la Conferencia, la Comisión de Propositiones delegó en su Mesa la facultad de elaborar el programa de la Conferencia, determinar la fecha, la hora y el orden del día de las sesiones plenarias de la Conferencia, y adoptar decisiones sobre cuestiones



---

de rutina que no den lugar a controversia y que deban ser resueltas para la buena marcha de los trabajos de la Conferencia.

A raíz de esta delegación de autoridad, en la presente reunión de la Conferencia la Comisión de Propositiones sólo se reunirá si surgen otras cuestiones sustantivas que requieran una decisión. Estas reuniones se anunciarán en el *Boletín Diario*.

## **11. Otras cuestiones: sistema electrónico de votación**

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

El Vicepresidente trabajador manifestó su preocupación en cuanto a que el sistema electrónico de votación había resultado hasta ahora más lento y complejo que el sistema manual al que había sustituido. La votación manual siempre se había llevado a cabo en media jornada o incluso en menos tiempo. Se estaba perdiendo un tiempo valioso, que podría dedicarse a debates de importancia. Preciso que su Grupo se proponía plantear este problema en primer lugar ante la Conferencia, y luego, ante el Consejo de Administración.

El Vicepresidente empleador indicó que compartía las opiniones vertidas por el Vicepresidente trabajador, en el sentido de que el calendario de la reunión de la Conferencia ya era suficientemente ajustado, sin contar los retrasos señalados.

El Presidente tomó nota de las observaciones e indicó que se buscarían soluciones apropiadas para resolver el problema planteado.

---

## **Anexo I**

### **Medidas especiales para la discusión del Informe global en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la 93.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo <sup>1</sup>**

#### ***Principio de la discusión***

Habida cuenta de las distintas opciones mencionadas en el anexo de la Declaración, el Consejo de Administración recomienda que el Informe global presentado a la Conferencia por el Director General sea tratado por ésta al margen de la Memoria y los informes presentados por el Director General en virtud del artículo 12 del Reglamento de la Conferencia.

#### ***Calendario de la discusión***

Se debería convocar un máximo de dos sesiones en un mismo día para llevar a cabo la discusión temática del Informe global, previéndose la posibilidad, llegado el caso, de prolongar la sesión. Habida cuenta del programa de trabajo de la Conferencia y de que algunos ministros, quienes suelen estar presentes durante la segunda semana de la reunión de la Conferencia, tal vez deseen hacer uso de la palabra, la discusión del Informe global debería llevarse a cabo durante la segunda semana de la reunión de la Conferencia. La fecha definitiva será fijada por la Comisión de Proposiciones.

#### ***Procedimiento para la discusión***

La discusión por separado del Informe global que se recomienda más arriba implicará en particular que las declaraciones formuladas durante la misma no estén sujetas a las limitaciones previstas en el párrafo 3 del artículo 12 del Reglamento relativas al número de intervenciones a que tiene derecho cada orador en sesión plenaria, por un lado, y que no se aplique lo dispuesto en el párrafo 6 del artículo 14 sobre el tiempo fijado para las intervenciones, por otro. Además, los intercambios sobre los puntos propuestos para la discusión temática no deberían estar sujetos a las limitaciones previstas en el párrafo 2 del artículo 14, que establece el orden de las peticiones del uso de la palabra. Por consiguiente, la aplicación de estas disposiciones debería suspenderse, conforme a lo dispuesto en el artículo 76 del Reglamento, en la medida en que sea necesario para la discusión del Informe global.

#### ***Organización de la discusión***

Teniendo en cuenta, por un lado, que la discusión temática no tiene por finalidad que la Conferencia adopte conclusiones o decisiones y, por otro, la suspensión de la aplicación de las disposiciones del Reglamento citadas anteriormente, la Comisión de Proposiciones podrá decidir que la discusión tenga lugar en el marco de una comisión plenaria, presidida por un miembro de la Mesa de la Conferencia. De ser necesario, el Presidente podría ser asistido por un moderador designado por la Mesa de la Conferencia.

#### ***Informe a la plenaria***

La presidencia de la sesión plenaria presentaría un breve informe oral a la plenaria de la Conferencia y la discusión temática se recogería en un acta provisional.

<sup>1</sup> Adoptadas por el Consejo de Administración en su 292.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2005).

## Anexo II

### Plan de trabajo provisional

#### 97.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

(28 de mayo – 13 de junio de 2008)

|                                                        | T<br>27 | W<br>28        | Th<br>29 | F<br>30 | S<br>31 | M<br>2         | T<br>3 | W<br>4 | Th<br>5 | F<br>6         | S<br>7 | M<br>9         | T<br>10        | W<br>11        | Th<br>12       | F<br>13        |
|--------------------------------------------------------|---------|----------------|----------|---------|---------|----------------|--------|--------|---------|----------------|--------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Reuniones de los grupos                                | ■       |                |          |         |         |                |        |        |         |                | ■      |                |                |                |                |                |
| Sesiones plenarias                                     |         | ■              |          |         |         | ■ <sup>6</sup> |        |        |         | ■ <sup>2</sup> |        | ■ <sup>3</sup> | ■ <sup>3</sup> | ■ <sup>3</sup> | ■ <sup>3</sup> | ■              |
| Elecciones para el Consejo de Administración           |         |                |          |         |         | ■              |        |        |         |                |        |                |                |                |                |                |
| Comisión de Proposiciones                              |         | ■ <sup>1</sup> |          |         |         |                |        |        |         |                |        |                |                |                |                |                |
| Comisión de Cuestiones Financieras                     |         |                |          |         |         |                | ■      | ■      |         | A              |        |                |                | PI             |                |                |
| Comisión de Aplicación de Normas                       |         | ■ <sup>1</sup> | ■        | ■       | ■       | ■              | ■      | ■      | ■       | ■              | ■      |                | A              |                |                | PI             |
| Comisión del Fortalecimiento de la Capacidad de la OIT |         | ■ <sup>1</sup> | ■        | ■       | ■       | ■              | ■      | ■      | ■       | ■              | □      | A              |                | PI             |                |                |
| Comisión de Promoción del Empleo Rural                 |         | ■ <sup>1</sup> | ■        | ■       | ■       | ■              | ■      | ■      | ■       | ■              |        | A              |                | PI             |                |                |
| Comisión de Calificaciones Profesionales               |         | ■ <sup>1</sup> | ■        | ■       | ■       | ■              | ■      | ■      | ■       | ■              |        | A              |                | PI             |                |                |
| Comisión del Reglamento                                |         |                |          | ■       |         |                |        | A      |         |                |        |                | PI             |                |                |                |
| Consejo de Administración                              |         | ■ <sup>5</sup> |          |         |         |                |        |        |         |                |        |                |                |                |                | ■ <sup>4</sup> |

<sup>1</sup> A partir de las 11 horas.

<sup>2</sup> Discusión del Informe Global sobre el seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

<sup>3</sup> La sesión se prolongará de ser necesario.

<sup>4</sup> Al terminar las labores de la Conferencia.

<sup>5</sup> Comisión de Programa, Presupuesto y Administración.

<sup>6</sup> Sesión especial, a las 15 horas, para acoger al Presidente de Eslovenia, Señor Danilo Türk.

**A** Adopción del informe por la Comisión.

**PI** Adopción del informe por la Conferencia en sesión plenaria.

**■** Sesión de media jornada.

**■** La sesión durará todo el día.

**□** Se celebrará una sesión, de ser necesario.

---

## Anexo III

### Sistema electrónico de votación

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

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

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

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

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

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

---

## INDICE

*Página*

### *Informes de la Comisión de Propositiones*

|                                                                                                                                                                                               |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Primer informe .....                                                                                                                                                                          | 1  |
| 1. Elección de la Mesa de la Comisión .....                                                                                                                                                   | 1  |
| 2. Recordatorio de las atribuciones conferidas a la Comisión de Propositiones en virtud del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo.....                                       | 1  |
| 3. Discusión del Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General: fecha de apertura de la discusión y fecha de cierre de la lista de oradores ..... | 2  |
| 4. Discusión del Informe global presentado en virtud del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo .....                       | 2  |
| 5. Plan de trabajo de las comisiones de la Conferencia .....                                                                                                                                  | 2  |
| 6. Elecciones para el Consejo de Administración.....                                                                                                                                          | 2  |
| 7. Sugerencias para facilitar los trabajos de la Conferencia.....                                                                                                                             | 3  |
| a) Quórum.....                                                                                                                                                                                | 3  |
| b) Puntualidad.....                                                                                                                                                                           | 4  |
| c) Negociaciones.....                                                                                                                                                                         | 4  |
| 8. Participación en las comisiones de la Conferencia de Miembros que han perdido el derecho de voto .....                                                                                     | 4  |
| 9. Solicitudes de organizaciones internacionales no gubernamentales que desean estar representadas en las comisiones de la Conferencia .....                                                  | 5  |
| Comisión de Aplicación de Normas .....                                                                                                                                                        | 5  |
| Comisión de Promoción del Empleo Rural.....                                                                                                                                                   | 6  |
| Comisión de Calificaciones Profesionales .....                                                                                                                                                | 7  |
| Comisión del Fortalecimiento de la Capacidad de la OIT .....                                                                                                                                  | 8  |
| 10. Delegación de autoridad en la Mesa de la Comisión de Propositiones .....                                                                                                                  | 9  |
| 11. Otras cuestiones: sistema electrónico de votación.....                                                                                                                                    | 10 |

### *Anexos*

|     |                                                                                                                                                                                                                                                      |    |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| I   | Medidas especiales para la discusión del Informe global en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la 93.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo..... | 11 |
| II  | Plan de trabajo provisional 97.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (28 de mayo – 13 de junio de 2008) .....                                                                                                                        | 12 |
| III | Sistema electrónico de votación.....                                                                                                                                                                                                                 | 13 |



International Labour Conference  
Conférence internationale du Travail  
Conferencia Internacional del Trabajo



Ninety-seventh Session, Geneva, 2008  
Quatre-vingt-dix-septième session, Genève, 2008  
Nonagésima séptima reunión, Ginebra, 2008

***Provisional Record – Compte rendu provisoire  
Actas Provisionales***

**6**

---

## **Composition of committees**

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

Geneva, 29 May 2008

## **Composition des commissions**

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

Genève, 29 mai 2008

## **Composición de las comisiones**

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

Ginebra, 29 de mayo de 2008

**Composition des commissions**  
**Composition of committees**  
**Composición de las comisiones**

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

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

***Membres gouvernementaux - Government members - Miembros gubernamentales***

|                           |                               |                       |
|---------------------------|-------------------------------|-----------------------|
| AFRIQUE DU SUD            | ALGERIE                       | ALLEMAGNE             |
| ANGOLA                    | ARABIE SAOUDITE               | ARGENTINE             |
| ARMENIE                   | AUSTRALIE                     | AUTRICHE              |
| BAHREIN                   | BANGLADESH                    | BELARUS               |
| BELGIQUE                  | BENIN                         | BOTSWANA              |
| BRESIL                    | BRUNEI DARUSSALAM             | BURKINA FASO          |
| CAMBODGE                  | CANADA                        | REP. CENTRAFRICAINE   |
| CHILI                     | CHINE                         | CHYPRE                |
| COLOMBIE                  | REPUBLIQUE DE COREE           | COSTA RICA            |
| COTE D'IVOIRE             | CUBA                          | DANEMARK              |
| REP. DOMINICAINE          | EGYPTE                        | EL SALVADOR           |
| EMIRATS ARABES UNIS       | EQUATEUR                      | ESPAGNE               |
| ESTONIE                   | ETATS-UNIS                    | ETHIOPIE              |
| EX-REP.YOUG.DE MACEDOINE  | FIDJI                         | FINLANDE              |
| FRANCE                    | GRECE                         | GUATEMALA             |
| HONDURAS                  | INDONESIE                     | REP. ISLAMIQUE D'IRAN |
| IRLANDE                   | ISLANDE                       | ITALIE                |
| JAPON                     | KENYA                         | KIRIBATI              |
| KOWEIT                    | LESOTHO                       | LETTONIE              |
| LUXEMBOURG                | MALAWI                        | MAROC                 |
| MAURICE                   | MAURITANIE                    | MEXIQUE               |
| MOZAMBIQUE                | MYANMAR                       | NAMIBIE               |
| NEPAL                     | NICARAGUA                     | NIGERIA               |
| NORVEGE                   | OMAN                          | PANAMA                |
| PAPOUASIE-NOUVELLE-GUINEE | PARAGUAY                      | PAYS-BAS              |
| PEROU                     | PHILIPPINES                   | POLOGNE               |
| PORTUGAL                  | QATAR                         | REP. DEM. DU CONGO    |
| ROUMANIE                  | ROYAUME-UNI                   | FEDERATION DE RUSSIE  |
| RWANDA                    | SAINT-KITTS-ET-NEVIS          | SAINT-MARIN           |
| SENEGAL                   | SERBIE                        | SINGAPOUR             |
| SLOVAQUIE                 | SLOVENIE                      | SRI LANKA             |
| SUEDE                     | SUISSE                        | SURINAME              |
| REP. ARABE SYRIENNE       | REP.-UNIE DE TANZANIE         | TCHAD                 |
| REPUBLIQUE TCHEQUE        | TUNISIE                       | TURQUIE               |
| URUGUAY                   | VENEZUELA (REP. BOLIVARIENNE) | ZAMBIE                |
| ZIMBABWE                  |                               |                       |

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

BOSNIE-HERZEGOVINE  
DJIBOUTI  
LITUANIE  
THAILANDE  
UKRAINE

BULGARIE  
GABON  
MALTE  
TOGO

CROATIE  
JAMAIQUE  
NOUVELLE-ZELANDE  
TRINITE-ET-TOBAGO



**Membres employeurs - Employers' members - Miembros empleadores**

**Mr ABBAS (Soudan)**

S: Mr OSMAN

**Mr ALKHUNJI (Oman)**

S: Mr ALHOSANI

S: Mr HUSSAIN

**Mr AL-MEER (Qatar)**

S: Mr AL-MOHAMMED

**Mme AWASSI ATSIMADJA (Gabon)**

S: Mme QUINIO

**Mr COFIE (Ghana)**

S: Ms DOWUONA-HAMMOND

S: Mr GAWU MENSAH

**M. EL HADJ (Guinée)**

S: M. SAVANÉ

**Sr. FERRER DUFOL (Espagne)**

S: Sr. SUÁREZ SANTOS

S: Sra. RIVERA CABELLO

S: Sr. DEL PUEYO PÉREZ

**Ms GERSTEIN (Allemagne)**

S: Mr PRINZ

**Mr KHAMASS (Emirats arabes unis)**

S: Mr AL GAIZI

**Sr. LASCURAIN (Argentine)**

S: Sr. FUNES DE RIOJA

S: Sr. MELIÁN

S: Sr. ALDAO ZAPIOLA

**Mr MBWANJI (République-Unie de Tanzanie)**

S: Mr MLIMUKA

**Mr MOORE (Royaume-Uni)**

S: Mr LAPHORNE

**Sr. AIZPURÚA VELÁSQUEZ (Panama)**

S: Sr. LINERO MENDOZA

S: Sra. ROJAS PARDINI

**Mr ALMASQATI (Bahreïn)**

S: Mr SHRIF

**M. ANDRE (Angola)**

S: M. LUIS

S: M. N'ZAU

**Mr CHABWERA (Zambie)**

S: Mr MPUNDU

**Sr. DE REGIL GÓMEZ (Mexique)**

S: Sr. YLLANES MARTÍNEZ

S: Sr. MORALES SALDAÑA

S: Sr. GUTIERREZ GARCIA

S: Sr. LOPEZ

**M. FERNANDES SALGUEIRO (Portugal)**

S: Mme LISBOA

S: Mme RIBEIRO PEREIRA

**Sr. FOSTIK (Uruguay)**

S: Sr. MAILHOS

**M. JULIEN (France)**

S: Mme LEVESQUE

S: Mme ROILAND

**M. KYRIAZIS (Grèce)**

S: M. VAYAS

**Ms MACHAILO-ELLIS (Botswana)**

S: Mr VAKA

**Mme MENICUCCI (Saint-Marin)**

S: M. BOFFA

**Mr MOTAMEDI (République islamique d'Iran)**

S: Mr KHAKI

**Ms MUGO (Kenya)**

S: Mr CHUMO

**M. NACOULMA (Burkina Faso)**

S: Mme YAMEOGO TOU

**Mr OSHINOWO (Nigéria)**

S: Mr MOKIKAN

**Mr PIRLER (Turquie)**

S: Mr CENTEL

**Mr RACHMAN (Indonésie)**

S: Mr HILMAN

S: Mr NUGROHO

S: Mr GUNAWAN

**Ms RIDDERVOLD (Norvège)**

S: Ms STROM

S: Ms TEIG

S: Mr BENUM

**Sra. SABORÍO MARCHENA (Costa Rica)**

**Mr VENKATARAMINI (Inde)**

S: Mr PANT

S: Mr MODI

S: Ms NAIK

**M. ZOULA (Congo)**

S: M. BOPAKA

**Sra. MUÑOZ (Venezuela (Rép.bolivarienne))**

S: Sr. DE ARBELOA

**M. N'DOUMI (Côte d'Ivoire)**

S: M. DIALLO

S: M. HOUEGAH

**Sr. PARRA ROJAS (Cuba)**

S: Sr. MESA GARCIA

**Mr POTTER (Etats-Unis)**

S: Mr HUNT

S: Mr ZURAWSKI

S: Mr GREENE

**Ms REGENBOGEN (Canada)**

**Mrs ROMCHATTHONG (Thaïlande)**

S: Mr RONGSAWADI

S: Mr THONGTHIP

**Ms SAJAVAARA (Finlande)**

S: Ms PEITTOLA

**Sr. VILLEGAS ECHEVERRI (Colombie)**

S: Sr. ECHAVARRÍA SALDARRIAGA

S: Sr. OJALVO

S: Sr. VILLEGAS

S: Sra. VÉLEZ

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

**Mr AL-HAROON (Koweït)**

S: Mr AL-RABAH

**M. BARDE (Suisse)**

S: M. PLASSARD

**Mr BECKMAN (Suède)**

**Sr. CHÁVEZ QUINTANILLA (El Salvador)**

**M. COSTACHE (Roumanie)**

S: M. NICOLESCU

S: M. CATARGIU

**Mr ELIJAH (Papouasie-Nouvelle-Guinée)**

**Mr HILTON-CLARKE (Trinité-et-Tobago)**

**Mr HOLECEK (Slovaquie)**

S: Ms KRECHACOVA

**Mr MELADZE (Géorgie)**

**Ms MWALE (Malawi)**

**Mr O'REILLY (Nouvelle-Zélande)**

S: Mr MACKAY

S: Mr COLLINS

**Mr PERCIVAL (Samoa)**

**Mr RAHMAN (Bangladesh)**

S: Mr AHMED

**Ms ROSSI (Italie)**

S: Mr RIGHETTO

S: Ms IODICE

**Mr ANDERSON (Australie)**

**Sr. BATISTA (République dominicaine)**

S: Sr. CASTILLO CAMINERO

**Sr. BENEVIDES GADELHA (Brésil)**

S: Sr. SILVA

**Mr CHEN (Chine)**

S: Ms LIU

**Mr DREESEN (Danemark)**

S: Mr SCHILDER

**Mr EREMEEV (Fédération de Russie)**

S: Ms MOSKVINA

**Mr HIRSL (Slovénie)**

**Mr KIM (République de Corée)**

S: Ms CHOI

**Sr. MUGA (Chili)**

S: Sr. ARTHUR

S: Sr. BOBIC

**M. NAKU D. (Togo)**

S: Mme AQUEREBURU

S: M. AMOUSSOU

S: M. SEDDOH K.

**Mr PEIRIS (Sri Lanka)**

**Mr PRIOR (République tchèque)**

S: Ms DRBALOVA

**Sr. RICCI (Guatemala)**

**Ms STEFANSDDOTTIR (Islande)**

S: Mr MAGNUSSON

**Mr SZIRMAI (Hongrie)**

S: Mr CSUPPORT  
S: Mr G. TÓTH

**Mr TATEISI (Japon)**

S: Mr TAKAZAWA

**M. VAN DAMME (Belgique)**

S: Mme STORM  
S: M. DA COSTA

**M. YOUSFI (Algérie)**

S: M. MEGATELI

**Mr TABANI (Pakistan)**

**Sr. URTECHO LOPEZ (Honduras)**

**Mr VAN VUUREN (Afrique du Sud)**

S: Mrs STRYDOM

**M. ZANOU (Bénin)**

**Membres travailleurs - Workers' members - Miembros trabajadores**

|                                            |                                        |
|--------------------------------------------|----------------------------------------|
| M. ABASSI (Tunisie)                        | M. ABDERRAHMANE (Mauritanie)           |
| Mr ADEYEMI (Nigéria)                       | Mr AHMED (Bangladesh)                  |
| Mr AHMED (Pakistan)                        | Mr ALBATASHI (Oman)                    |
| Mr AL-GADRIE (Yémen)                       | Mr AL-GHANIM (Koweït)                  |
| Mr AL-KUWARI (Qatar)                       | Mr AL-MARZOOKI (Emirats arabes unis)   |
| Ms AVENDANO (Etats-Unis)                   | Sr. BARRETO (Paraguay)                 |
| Ms BENOVIC (Croatie)                       | Ms BRIGHI (Italie)                     |
| Sr. CHAVARRÍA (Panama)                     | M. CORTEBEECK (Belgique)               |
| Ms CZUGLERNÉ-IVÁNY (Hongrie)               | M. DASSIS (Grèce)                      |
| M. DE CARVALHO (Portugal)                  | M. DIRIEH (Djibouti)                   |
| M. EL MOKHARIK (Maroc)                     | Mr EL-AZALY (Egypte)                   |
| Sr. FAZIO (Uruguay)                        | Mr FOLLO (Ethiopie)                    |
| Mme FRANCISCO (Angola)                     | Mr GANDOUR (Soudan)                    |
| M. GBIKPI-BENISSAN (Togo)                  | Sra. GIORGI (Brésil)                   |
| Mr GIUSEPPE (Trinité-et-Tobago)            | Mr GÖK (Turquie)                       |
| Sr. GOMEZ ESGUERRA (Colombie)              | Mr GOODLEIGH (Jamaïque)                |
| M. GUINDO (Mali)                           | Mr HABBAB (République arabe syrienne)  |
| Ms IKUSAWA (Japon)                         | Mr JUMA (République-Unie de Tanzanie)  |
| Mme KADDOUS (Algérie)                      | Ms KELLY (Nouvelle-Zélande)            |
| Mr KOZIK (Biélorus)                        | M. KPOKOLO (République centrafricaine) |
| Ms KÜHL (Allemagne)                        | Mr LEE (République de Corée)           |
| M. LILIOU (Burkina Faso)                   | M. LOKOSSOU (Bénin)                    |
| Sr. LUCAS (Guatemala)                      | Ms LUNDBERG (Suède)                    |
| M. MAHAN GAHE (Côte d'Ivoire)              | Sr. MARTINEZ (Argentine)               |
| Mr MATOMBO (Zimbabwe)                      | Mr MITUMITU (Kenya)                    |
| M. MOMBO MOUELET (Gabon)                   | Mr MONTANO (Philippines)               |
| Sra. MONTERO (Espagne)                     | M. MOUSSOLE (Cameroun)                 |
| Mrs MUSKAT-GORSKA (Pologne)                | Sr. NAVARRO FERNÁNDEZ (Cuba)           |
| Mr OHRT (Danemark)                         | Mr ONDRUSKA (Slovaquie)                |
| M. PALATA WINGY (République dém. du Congo) | Mr PARROT (Canada)                     |
| Sr. PÉREZ (Venezuela (Rép.bolivarienne))   | M. PIERMATTEI (Saint-Marin)            |
| M. PIZZAFERRI (Luxembourg)                 | M. POPESCU (Roumanie)                  |
| Mr RADIBE (Botswana)                       | Mrs RANTSOLASE (Afrique du Sud)        |
| Sr. ROJAS VÍLCHEZ (Costa Rica)             | M. SALIM (Comores)                     |
| Mr SAMEK (République tchèque)              | Mr SHANTO (Maurice)                    |
| Mr SIDOROV (Fédération de Russie)          | Mr SINGH (Fidji)                       |
| Mr STEYNE (Royaume-Uni)                    | Mr SUBASINGHE (Sri Lanka)              |
| Mr SYED MOHAMUD (Malaisie)                 | Ms TAMMELEHT (Estonie)                 |
| Sr. TATAMUEZ (Equateur)                    | Ms TATE (Australie)                    |
| Mr THAILUAN (Thaïlande)                    | Ms THEODORSEN (Norvège)                |
| Mr THEOFANOUS (Chypre)                     | Mr THOMAS (Saint-Kitts-et-Nevis)       |
| M. TOURE (Guinée)                          | Ms VAN WEZEL (Pays-Bas)                |
| M. VEYRIER (France)                        | Mr ZHANG (Chine)                       |

**Membres travailleurs adjoints - Workers' deputy members - Miembros trabajadores adjuntos**

|                                                  |                                            |
|--------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Mr ADIKARI (Sri Lanka)                           | Mme ADOSSI (Togo)                          |
| Sr. AGUIRRE (Argentine)                          | Mr AL HASSAN (République arabe syrienne)   |
| Mr AL-AKEL (Yémen)                               | Mr AL-AZEMI (Koweït)                       |
| Mr AL-HIARI (Jordanie)                           | Mr ALMAHFOOD (Bahreïn)                     |
| Mr AL-ROWAITIE (Arabie saoudite)                 | Mr ALSHYBANI (Oman)                        |
| Mr BAGTAS (Philippines)                          | M. BAHANNISS (Maroc)                       |
| M. BALDE (Guinée)                                | M. BECCARI (Saint-Marin)                   |
| M. BEKALE (Gabon)                                | Mr BENEDICT (Canada)                       |
| Sr. BERNAL CAMERO (Cuba)                         | M. BLONDEL (France)                        |
| Sr. BONMATÍ PORTILLO (Espagne)                   | M. BRIKI (Tunisie)                         |
| Ms BROWN (Royaume-Uni)                           | Ms BYERS (Canada)                          |
| Mr CABRERA (Trinité-et-Tobago)                   | Mr CHIBEBE (Zimbabwe)                      |
| M. COURBE (France)                               | M. DALEIDEN (Luxembourg)                   |
| Ms DEL RIO (Italie)                              | Mr DEMIRCI (Turquie)                       |
| Mme DIALLO (Guinée)                              | M. DJIBRINE ASSALI (Tchad)                 |
| Sr. DOZ (Espagne)                                | Mr EDSTRÖM (Suède)                         |
| Mme EYSCHEN (Luxembourg)                         | Sr. FRADES PERNAS (Espagne)                |
| Mr GACEK (Etats-Unis)                            | Mr GALYNIA (Biélorus)                      |
| M. GEYBELS (Belgique)                            | Sr. GONZÁLEZ BOAN (Espagne)                |
| Mr GRAVESON (Royaume-Uni)                        | Mr GRUND (Allemagne)                       |
| M. GUEZO (Togo)                                  | Mr HASSAN (Soudan)                         |
| M. HEISER (Luxembourg)                           | Mr HERRNSTADT (Etats-Unis)                 |
| Sr. IBARRA (Venezuela (Rép.bolivarienne))        | Sra. IGEREGI SAN MIGUEL (Espagne)          |
| Ms ILIYAH (Nigéria)                              | Mrs KALINOUKAYA (Biélorus)                 |
| Mr KARA (Israël)                                 | Mr KONG (Cambodge)                         |
| M. KOUAME (Côte d'Ivoire)                        | Ms LEE (République de Corée)               |
| Ms LEHTO-KOMULAINEN (Finlande)                   | M. LEPORI (Suisse)                         |
| Mr LUKYANOVICH (Biélorus)                        | M. LULENDO KOGO (République dém. du Congo) |
| Mr MAQHEKENI (Afrique du Sud)                    | M. MINEA (Roumanie)                        |
| Ms MJOBERG (Norvège)                             | M. MOHAMED (Djibouti)                      |
| M. MOHAMED AHMED (Mauritanie)                    | Mr MOHD ZAIN (Malaisie)                    |
| Sr. MORALES (Guatemala)                          | Mr MORRIS (Bahamas)                        |
| M. NDAMBO MANDJUANDJU (République dém. du Congo) | Ms NEAL (Royaume-Uni)                      |
| Mr ODEGE (Kenya)                                 | Ms OKORO (Nigéria)                         |
| Ms OKUBO (Japon)                                 | Ms OLAUSSEN (Norvège)                      |
| Mr PAGE (Royaume-Uni)                            | Mme PECHEROT (France)                      |
| Mme PEDRO GARCIA (Angola)                        | Mme PETROPOULOU (Grèce)                    |
| Sra. PIMENTEL (Brésil)                           | Sr. PIUMATO (Argentine)                    |
| M. PRINCE (Suisse)                               | Mr PROMKUN (Thaïlande)                     |
| Sr. QUIRÓZ HERNÁNDEZ (Panama)                    | M. RETUREAU (France)                       |
| Sr. RIGANE (Argentine)                           | Mr RITCHIE (Nouvelle-Zélande)              |
| Sr. RODRÍGUEZ DÍAZ (Colombie)                    | Mr SAAD (Égypte)                           |
| M. SAGNON (Burkina Faso)                         | Mr SANKAR SAHA (Inde)                      |
| M. SANTOLINI (Saint-Marin)                       | Sr. SCOFANO (Brésil)                       |
| Mr SHMAKOV (Fédération de Russie)                | Mr SIECKER (Pays-Bas)                      |
| Mr SIRIVORAPA (Thaïlande)                        | Ms SOBOTA (Croatie)                        |
| Mr SOM (Cambodge)                                | Mr STUELAND (Norvège)                      |
| Ms SUNDNES (Norvège)                             | Mr SURIN (Fédération de Russie)            |
| Sr. TABORDA (Uruguay)                            | Mr TOLICH (Nouvelle-Zélande)               |
| M. TONI (Saint-Marin)                            | M. TORCHE (Suisse)                         |
| M. TRABELSI (Tunisie)                            | Mr TROTMAN (Barbade)                       |

Sr. VENTURINI (Argentine)  
Mr WIENE (Danemark)  
Ms ZHAO (Chine)

Mr WALTON (Australie)  
Sr. YAGUAL (Equateur)  
M. ZOUNON (Bénin)

**COMMISSION DE LA PROMOTION DE L'EMPLOI RURAL**  
**COMMITTEE ON RURAL EMPLOYMENT**  
**COMISIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO RURAL**

***Membres gouvernementaux - Government members - Miembros gubernamentales***

|                               |                       |                      |
|-------------------------------|-----------------------|----------------------|
| AFRIQUE DU SUD                | ALGERIE               | ALLEMAGNE            |
| ARABIE SAOUDITE               | ARGENTINE             | ARMENIE              |
| AUSTRALIE                     | AUTRICHE              | BAHREIN              |
| BANGLADESH                    | BARBADE               | BELGIQUE             |
| BENIN                         | BOTSWANA              | BRESIL               |
| BRUNEI DARUSSALAM             | BURKINA FASO          | CAMBODGE             |
| CANADA                        | REP. CENTRAFRICAINE   | CHILI                |
| CHINE                         | CHYPRE                | REPUBLIQUE DE COREE  |
| COTE D'IVOIRE                 | DANEMARK              | DJIBOUTI             |
| EGYPTE                        | EL SALVADOR           | EQUATEUR             |
| ESPAGNE                       | ETATS-UNIS            | ETHIOPIE             |
| FIDJI                         | FINLANDE              | FRANCE               |
| GRECE                         | GUATEMALA             | HONGRIE              |
| REP. ISLAMIQUE D'IRAN         | IRAQ                  | IRLANDE              |
| ITALIE                        | JAMAIQUE              | JAPON                |
| KENYA                         | KIRIBATI              | KOWEIT               |
| LESOTHO                       | LUXEMBOURG            | MALAWI               |
| MALI                          | MAROC                 | MAURITANIE           |
| MEXIQUE                       | MONGOLIE              | MOZAMBIQUE           |
| MYANMAR                       | NAMIBIE               | NEPAL                |
| NICARAGUA                     | NIGERIA               | NORVEGE              |
| NOUVELLE-ZELANDE              | OMAN                  | PANAMA               |
| PAPOUASIE-NOUVELLE-GUINEE     | PAYS-BAS              | PEROU                |
| PHILIPPINES                   | POLOGNE               | PORTUGAL             |
| QATAR                         | REP. DEM. DU CONGO    | ROYAUME-UNI          |
| FEDERATION DE RUSSIE          | RWANDA                | SAINT-KITTS-ET-NEVIS |
| SENEGAL                       | SERBIE                | SLOVAQUIE            |
| SLOVENIE                      | SRI LANKA             | SUEDE                |
| SUISSE                        | REP.-UNIE DE TANZANIE | THAILANDE            |
| TRINITE-ET-TOBAGO             | TURQUIE               | URUGUAY              |
| VENEZUELA (REP. BOLIVARIENNE) | YEMEN                 | ZAMBIE               |
| ZIMBABWE                      |                       |                      |

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

|                    |          |                  |
|--------------------|----------|------------------|
| BOSNIE-HERZEGOVINE | BULGARIE | REP. DOMINICAINE |
| ESTONIE            | GABON    | INDONESIE        |
| LITUANIE           | MALTE    | MAURICE          |
| PARAGUAY           | ROUMANIE | TCHAD            |
| REPUBLIQUE TCHEQUE | TOGO     | TUNISIE          |
| UKRAINE            |          |                  |



**Membres employeurs - Employers' members - Miembros empleadores**

**Mr ABBAS (Soudan)**

S: Mr ZAYADA

**Mr ALKHUNJI (Oman)**

S: Mr ALSAID  
S: Mr HUSSAIN

**Mr BECKMAN (Suède)**

S: Ms NOVÁK

**Mr COFIE (Ghana)**

S: Mr BONNA  
S: Mr AMUAH  
S: Mr ABBU-BONSRA  
S: Mr ATTAFUAH-WADEE

**M. EL HADJ (Guinée)**

S: M. BARRY  
S: M. SAVANÉ

**M. FERNANDES SALGUEIRO (Portugal)**

S: Mme NAGY MORAIS  
S: Mme FREIRE

**Sr. FOSTIK (Uruguay)**

S: Sra. MALDONADO

**M. KYRIAZIS (Grèce)**

S: M. PAPAIOANNOU  
S: Mme IOANNIDOU  
S: M. VAYAS

**Sr. LASCURAIN (Argentine)**

S: Sr. FUNES DE RIOJA  
S: Sr. GUERRIERI

**Ms MACHAILO-ELLIS (Botswana)**

S: Mr VAKA

**Mr MOTAMEDI (République islamique d'Iran)**

**M. NACOULMA (Burkina Faso)**

S: Mme YAMEOGO TOU

**Sr. AIZPURÚA VELÁSQUEZ (Panama)**

S: Sr. LINERO MENDOZA  
S: Sr. MARQUEZ

**M. ANDRE (Angola)**

S: M. N'ZAU

**Mr CHABWERA (Zambie)**

S: Mr CHIBUMBA  
S: Mr CHIBANDA

**M. COSTACHE (Roumanie)**

S: M. OLTEANU  
S: Mme PRODAN  
S: M. CHIRILA

**Mr ELIJAH (Papouasie-Nouvelle-Guinée)**

**Sr. FERRER DUFOL (Espagne)**

S: Sr. LÓPEZ GARCÍA ASENJO  
S: Sr. DEL PUEYO PÉREZ

**M. JULIEN (France)**

S: M. BEZIER  
S: Mme ROILAND

**Sra. LANDA MOLINA (Honduras)**

**Mrs MABUZA (Swaziland)**

S: Mr NKOSI

**Mr MBWANJI (République-Unie de Tanzanie)**

S: Mr MLIMUKA  
S: Mr SOLO

**Ms MUGO (Kenya)**

S: Mr KILI  
S: Mr MWALOMA

**M. NAKU D. (Togo)**

S: M. AMOUSSOU  
S: Mme AQUEREBURU

**Mr O'REILLY (Nouvelle-Zélande)**

S: Mr COLLINS

**Mr POTTER (Etats-Unis)**

S: Mr HUNT  
S: Mr ZURAWSKI  
S: Mr GREENE

**Mr RACHMAN (Indonésie)**

S: Mr WARMAN  
S: Ms TURSINAH  
S: Ms WADAYANI  
S: Ms HASDIANA  
S: Mr MEGOMOYO

**Ms REGENBOGEN (Canada)**

S: Mr FORTH

**Mrs ROMCHATTHONG (Thaïlande)**

S: Mr LEEYAVANIJA

**Mr VENKATARAMINI (Inde)**

S: Mr WIG  
S: Mr RAMANAND

**M. YOUSFI (Algérie)**

S: M. MEHENNI

**M. N'DOUMI (Côte d'Ivoire)**

S: M. LADOUYOU  
S: Mme JONES DUNCAN  
S: M. DIACOU

**Mr PERCIVAL (Samoa)**

**Mme POWELL (Haïti)**

**Mr RAHMAN (Bangladesh)**

S: Mr AHMED

**Ms RIDDERVOLD (Norvège)**

S: Mr DALEN  
S: Ms ARTHUR

**Mr TATEISI (Japon)**

S: Mr MATSUI

**Sra. VERA VELEZ (Equateur)**

S: Sr. CENTENO ABAD

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

**Mr ARUMUGAM (Malaisie)**

S: Mr MAROLY

**Sr. BATISTA (République dominicaine)**

S: Sr. FERRAN BRU

**Mr CHEN (Chine)**

S: Mr LIU

**Sr. DE REGIL GÓMEZ (Mexique)**

S: Sra. GARZA DE PEREZ PRIEGO

S: Sr. GALLEGOS CIGARROA

**Mr HAZELMAN (Fidji)**

**Mr HIRSL (Slovénie)**

**M. KOULLOU (Maroc)**

S: M. BOUFOUS

**Mr MOORE (Royaume-Uni)**

**Ms MWALE (Malawi)**

**Sr. PARRA ROJAS (Cuba)**

S: Sr. MESA GARCIA

**Mr PRIOR (République tchèque)**

S: Mr PYCHA

**Ms SAJAVAARA (Finlande)**

S: Mr REKOLA

**Mr TABANI (Pakistan)**

**Mr VAN VUUREN (Afrique du Sud)**

S: Mr PIENAAR

**M. ZANOUE (Bénin)**

**Mme AWASSI ATSIMADJA (Gabon)**

S: Mme QUINIO

**Sr. BENEVIDES GADELHA (Brésil)**

S: Sr. CASALI

**Ms D'AMICO (Cambodge)**

**Ms GERSTEIN (Allemagne)**

S: Mr LINDEMANN

**Mr HILTON-CLARKE (Trinité-et-Tobago)**

S: Mr ROOPLAL

**Mr HOLECEK (Slovaquie)**

S: Mr KOVAC

**M. MOHAMED ALI (Mauritanie)**

S: M. SEYID

**Sr. MUGA (Chili)**

S: Sr. HURTADO

S: Sr. BRUNA

**Mr PARKHOUSE (Namibie)**

S: Mr WRIGHT

**Mr PIRLER (Turquie)**

S: Mr BÖLÜKBASI

S: Mr BAYAZIT

**Mr RENIQUE (Pays-Bas)**

S: Mr VAN DER GRIND

**Mr SZIRMAI (Hongrie)**

S: Ms BÁLINT

**M. TRAORE (Mali)**

**Sr. VILLEGAS ECHEVERRI (Colombie)**

S: Sr. MONTOYA

S: Sr. MEJÍA

**Membres travailleurs - Workers' members - Miembros trabajadores**

|                                             |                                          |
|---------------------------------------------|------------------------------------------|
| M. ADE-MENSAH (Côte d'Ivoire)               | Mr AL HASSAN (République arabe syrienne) |
| Mr AL-AZEMI (Koweït)                        | Ms ALHASHIMIAH (Oman)                    |
| Mr ATWOLI (Kenya)                           | Mr BABKER (Soudan)                       |
| Mr BALAZ (Slovaquie)                        | Mr BAMHISON (Yémen)                      |
| Mr BEEBY (Royaume-Uni)                      | M. BOSSUAT (France)                      |
| M. BRIKI (Tunisie)                          | Mr CHIESA (Italie)                       |
| Mme CHOUITEM (Algérie)                      | M. COJOCARU (Roumanie)                   |
| Mr ECKL (Allemagne)                         | M. EDUARDO (Angola)                      |
| Mr EIKELAND (Norvège)                       | Ms ETNEL (Suriname)                      |
| M. FOFANA (Guinée)                          | Sra. FORO (Brésil)                       |
| Ms HASEGAWA (Japon)                         | Mr IRABOR (Nigéria)                      |
| Mr KAARONDA (Namibie)                       | Sr. LOPEZ GOMEZ (Paraguay)               |
| M. MACHADO GOMES (Portugal)                 | Mr MAQHEKENI (Afrique du Sud)            |
| Sra. MASPERO (Venezuela (Rép.bolivarienne)) | Mr MATTERS (Canada)                      |
| Sra. MELE (Argentine)                       | Mr MOHD ZAIN (Malaisie)                  |
| Sr. MORANTES (Colombie)                     | Mr MOURAD (Egypte)                       |
| Mr NAUMCHYK (Biélorus)                      | Mr NGULLA (République-Unie de Tanzanie)  |
| Mr NIELSEN (Danemark)                       | Mr NOIWA (Thaïlande)                     |
| Ms POSMYK (Pologne)                         | Sr. QUIRÓZ HERNÁNDEZ (Panama)            |
| M. RAMADANE (République centrafricaine)     | Mr RITCHIE (Nouvelle-Zélande)            |
| Sra. ROJAS CARDENTY (Cuba)                  | Mr ROYE (Inde)                           |
| M. SAMORY (Mauritanie)                      | Sra. SEGARRA (Espagne)                   |
| Mr SIECKER (Pays-Bas)                       | Mme STALPAERT (Belgique)                 |
| Mr SÜKUN (Turquie)                          | M. TIENDREBEOGO (Burkina Faso)           |
| M. TSIKPLONOU (Togo)                        | Sr. URIBE GUEVARA (Mexique)              |
| Mme VARCHALAMA (Grèce)                      | Mr VELAYUTHAM (Sri Lanka)                |
| Mr VILLAVIZA (Philippines)                  | Mr WALTON (Australie)                    |
| Mr WANG (Chine)                             | Ms WESTBERG (Suède)                      |
| Sr. YAGUAL (Equateur)                       | Mr YOO (République de Corée)             |

**Membres travailleurs adjoints - Workers' deputy members - Miembros trabajadores adjuntos**

|                                       |                                           |
|---------------------------------------|-------------------------------------------|
| M. ABASSI (Tunisie)                   | Mr ABDEL-HAFIZ (Egypte)                   |
| Mr ADEOYE (Nigéria)                   | Ms AGAPOVA (Fédération de Russie)         |
| Mr AHMED (Pakistan)                   | Ms AHOKAS (Finlande)                      |
| Mr ALARAMI (Oman)                     | Mr AL-AZEMI (Koweït)                      |
| Mr ALI (Soudan)                       | Mr AL-KUWARI (Qatar)                      |
| Mr ALLOYCE (Kenya)                    | Mr AL-MAAYTAH (Jordanie)                  |
| M. AYARI (Tunisie)                    | Mr BASNET (Népal)                         |
| Mr BENGTTSSON (Suède)                 | Sra. BERTOTTI (Brésil)                    |
| Ms BHATTARAI (Népal)                  | Mme BIBALOU MFOUBOU (Gabon)               |
| Sr. BOTACIO BARRÍA (Panama)           | Sr. BRANDÁN (Argentine)                   |
| Ms BYERS (Canada)                     | Sr. CAMPOS (Brésil)                       |
| Mr CARSTENS (Afrique du Sud)          | M. CORNEA (Roumanie)                      |
| M. COULON (France)                    | Mme DÄLLENBACH (Suisse)                   |
| Mme DIALLO (Guinée)                   | M. DJIBRINE ASSALI (Tchad)                |
| Mme DOUMBIA (Côte d'Ivoire)           | Sr. ECHEVERRY (Colombie)                  |
| Mr ELBASSOUSY (Egypte)                | M. ENGONE (Gabon)                         |
| Sr. ERAZO (Equateur)                  | Mr FOLLO (Ethiopie)                       |
| Mr GAUTAM (Népal)                     | M. GUEZO (Togo)                           |
| Mr GURNEY (Royaume-Uni)               | Mr GYÖRGY (Hongrie)                       |
| Mr HABBAB (République arabe syrienne) | Mme HOLENWEG ROUYET (Suisse)              |
| Mme IWANGOU BOUKANDOU (Gabon)         | Mr JIRKU (Allemagne)                      |
| Mr JONSRUD (Norvège)                  | Ms KELLY (Nouvelle-Zélande)               |
| Mr KOLAWOLE (Nigéria)                 | Mr KRISDATHEERA (Thaïlande)               |
| Sr. LUCAS (Guatemala)                 | Sr. MANCINI (Argentine)                   |
| M. MEIRINHO DE JESUS (Portugal)       | Mr MENDOZA (Philippines)                  |
| Mr METWALLY (Egypte)                  | Mr MICHAEL (Israël)                       |
| M. MOHAMED (Mauritanie)               | M. MOUSSOLE (Cameroun)                    |
| Mr MUSIKLAD (Thaïlande)               | M. NAMA (Burkina Faso)                    |
| M. NKOUME ESSONO (Gabon)              | Mr PANDEY (Inde)                          |
| Mme PEDRO GARCIA (Angola)             | Sr. PIEDRA (Venezuela (Rép.bolivarienne)) |
| Mr RADHWAN (Arabie saoudite)          | Mr RAMANATHAN (Sri Lanka)                 |
| Mr ROSTOM (Egypte)                    | Mr SHAH (Sri Lanka)                       |
| Ms SMITH (Royaume-Uni)                | Sr. SOUZA (Brésil)                        |
| Mr STEYNE (Royaume-Uni)               | Ms SUNDNES (Norvège)                      |
| Mr SYED MOHAMUD (Malaisie)            | Mr TARTAGLIA (Italie)                     |
| Ms TATE (Australie)                   | Ms THEODORSEN (Norvège)                   |
| Mr THOMAS (Saint-Kitts-et-Nevis)      | Ms TOKUMO (Japon)                         |
| Mr TOLICH (Nouvelle-Zélande)          | M. TOURE (Guinée)                         |
| Mr TROTMAN (Barbade)                  | M. TSOTOS (Grèce)                         |
| Sr. URIBE MORALES (Mexique)           | Ms VAN WEZEL (Pays-Bas)                   |
| Mme VANMOERKERKE (Belgique)           | Mr VONG (Cambodge)                        |
| Mr WANGARA (Kenya)                    | Mr ZELLHOEFER (Etats-Unis)                |

**COMMISSION DES APTITUDES PROFESSIONNELLES****COMMITTEE ON SKILLS****COMISIÓN DE CALIFICACIONES PROFESIONALES*****Membres gouvernementaux - Government members - Miembros gubernamentales***

|                               |                           |                       |
|-------------------------------|---------------------------|-----------------------|
| AFRIQUE DU SUD                | ALGERIE                   | ALLEMAGNE             |
| ANGOLA                        | ARABIE SAOUDITE           | ARGENTINE             |
| ARMENIE                       | AUSTRALIE                 | AUTRICHE              |
| BAHAMAS                       | BANGLADESH                | BARBADE               |
| BELGIQUE                      | BENIN                     | BOTSWANA              |
| BRESIL                        | BRUNEI DARUSSALAM         | BURKINA FASO          |
| CANADA                        | CHILI                     | CHINE                 |
| CHYPRE                        | REPUBLIQUE DE COREE       | COTE D'IVOIRE         |
| DANEMARK                      | DJIBOUTI                  | REP. DOMINICAINE      |
| EGYPTE                        | EMIRATS ARABES UNIS       | EQUATEUR              |
| ESPAGNE                       | ETATS-UNIS                | ETHIOPIE              |
| FIDJI                         | FINLANDE                  | FRANCE                |
| GRECE                         | HONDURAS                  | HONGRIE               |
| INDONESIE                     | REP. ISLAMIQUE D'IRAN     | ISRAEL                |
| JAMAIQUE                      | JAPON                     | KENYA                 |
| KIRIBATI                      | KOWEIT                    | LESOTHO               |
| LUXEMBOURG                    | MALAWI                    | MALI                  |
| MALTE                         | MAROC                     | MAURICE               |
| MEXIQUE                       | MONGOLIE                  | MOZAMBIQUE            |
| MYANMAR                       | NAMIBIE                   | NIGERIA               |
| NORVEGE                       | NOUVELLE-ZELANDE          | OMAN                  |
| PANAMA                        | PAPOUASIE-NOUVELLE-GUINEE | PAYS-BAS              |
| PEROU                         | PHILIPPINES               | POLOGNE               |
| PORTUGAL                      | QATAR                     | REP. DEM. DU CONGO    |
| ROYAUME-UNI                   | FEDERATION DE RUSSIE      | SAINT-KITTS-ET-NEVIS  |
| SAMOA                         | SERBIE                    | SLOVAQUIE             |
| SLOVENIE                      | SRI LANKA                 | SUEDE                 |
| SUISSE                        | SURINAME                  | REP.-UNIE DE TANZANIE |
| TCHAD                         | REPUBLIQUE TCHEQUE        | THAILANDE             |
| TRINITE-ET-TOBAGO             | TURQUIE                   | URUGUAY               |
| VENEZUELA (REP. BOLIVARIENNE) | YEMEN                     | ZAMBIE                |
| ZIMBABWE                      |                           |                       |

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

|                     |                    |           |
|---------------------|--------------------|-----------|
| BAHREIN             | BOSNIE-HERZEGOVINE | BULGARIE  |
| REP. CENTRAFRICAINE | ESTONIE            | GABON     |
| ISLANDE             | ITALIE             | LITUANIE  |
| MAURITANIE          | NEPAL              | ROUMANIE  |
| SAINT-MARIN         | SENEGAL            | SINGAPOUR |
| TOGO                | TUNISIE            | UKRAINE   |

**Membres employeurs - Employers' members - Miembros empleadores**

**Mr ABBAS (Soudan)**

S: Mr OSMAN

**Mr ALKHUNJI (Oman)**

S: Ms ALKABIAH

S: Mr ALHARASI

**Mr AL-MEER (Qatar)**

S: Ms AL-SULAITI

S: Ms AL-MONFARIDI

**Mr ARUMUGAM (Malaisie)**

S: Mr MAROLY

**Sr. BENEVIDES GADELHA (Brésil)**

S: Sr. TEIXEIRA PINTO

S: Sr. CARNEIRO

S: Sr. FATTORI COSTA

S: Sr. SFOGGIA

S: Sr. CASALI

**Mr CHABWERA (Zambie)**

S: Ms THOLE

**Mr CHEN (Chine)**

S: Mr LI

**Ms COKE-LLOYD (Jamaïque)**

S: Mr SMALL

**Mr DAHLAN (Arabie saoudite)**

S: Mr ALKANHAL

**Sr. DE REGIL GÓMEZ (Mexique)**

S: Sr. MENA BECERRA

S: Sr. GUTIERREZ GARCIA

S: Sr. MORENO PADILLA

S: Sra. GARZA DE PEREZ PRIEGO

S: Sr. LOPEZ

**Sr. AIZPURÚA VELÁSQUEZ (Panama)**

S: Sr. LINERO MENDOZA

S: Sr. MARQUEZ

**Mr ALMASQATI (Bahreïn)**

S: Mr MATAR

S: Mr AL A'ALI

**M. ANDRE (Angola)**

S: M. LUIS

**Mr BECKMAN (Suède)**

S: Mr ZETTERSTEDT

S: Mr TROGEN

**Mr BROSH (Israël)**

S: Mr BARAK

S: Mr BARAK

**Sr. CHÁVEZ QUINTANILLA (El Salvador)**

**Mr COFIE (Ghana)**

S: Mr ATTA PAIDOO

S: Mr DUODU

S: Ms ANANG

S: Mr OFFEH GYIMAH

S: Mr ARTHUR

S: Mr TEMENG

S: Mr AYIDZOE

**M. COSTACHE (Roumanie)**

S: M. CORÂCI

S: M. CATARGIU

**Ms D'AMICO (Cambodge)**

**M. EL HADJ (Guinée)**

S: M. DOUMBOUYA

S: Mme TRAORÉ

**M. FERNANDES SALGUEIRO (Portugal)**

S: Mme VIEIRA  
S: Mme LEAL

**Ms GERSTEIN (Allemagne)**

S: Mr GRYGLEWSKI  
S: Ms JOHANNSEN

**M. JULIEN (France)**

S: Mme SAIDI  
S: Mme ROILAND

**M. KOULLOU (Maroc)**

S: M. BOUFOUS

**Mr MAKEKA (Lesotho)**

**Mr MOORE (Royaume-Uni)**

S: Mr ASHMORE

**Sr. MUGA (Chili)**

S: Sr. FINLAY  
S: Sr. HUMERES  
S: Sr. BOBIC

**Sra. MUÑOZ (Venezuela (Rép.bolivarienne))**

S: Sr. SÁNCHEZ

**M. NAKU D. (Togo)**

S: M. LASSEY  
S: M. AMOUSSOU

**Mr NIINEMÄE (Estonie)**

**Sr. PARRA ROJAS (Cuba)**

S: Sr. MESA GARCIA

**Mr RAHMAN (Bangladesh)**

**Mr RENIQUE (Pays-Bas)**

**Sr. FERRER DUFOL (Espagne)**

S: Sr. GÓMEZ ALBO  
S: Sr. CALDERIN O'DONELL  
S: Sra. RIVERA CABELLO

**Mr HAMOUI (République arabe syrienne)**

S: Mr AL NEMEH

**Mr KHAMASS (Emirats arabes unis)**

**M. KYRIAZIS (Grèce)**

S: Mme IOANNIDOU  
S: M. VAYAS  
S: M. PAPAIOANNOU

**Mr MAUNG (Myanmar)**

**Mr MOTAMEDI (République islamique d'Iran)**

S: Mr DAVOODABADI

**Ms MUGO (Kenya)**

S: Mr KABATI  
S: Mr MAGOHA

**Ms MWALE (Malawi)**

**M. N'DOUMI (Côte d'Ivoire)**

S: M. OUATTARA LAKOUN

**Mr OSHINOWO (Nigéria)**

**Mr RACHMAN (Indonésie)**

S: Mr HALIM  
S: Ms PRAKOSO  
S: Mr NGATIJAN  
S: Mr SAKIM

**Ms REGENBOGEN (Canada)**

S: Mr STEIN

**Ms RIDDERVOLD (Norvège)**

S: Ms TEIG  
S: Mr NORDLIE



**Mrs ROMCHATTHONG (Thaïlande)**

S: Mr YEERONG

**Mr SLADOWSKI (Pologne)**

S: Mrs OPECHOWSKA

S: Mr LENART

S: Mrs RUSEWICZ

S: Mr MECINA

**Mr TATEISI (Japon)**

S: Mr HIRATA

**Mr VENKATARAMINI (Inde)**

S: Mr PATIL

S: Mr ROY CHOUDHURY

**Mr YIMER (Ethiopie)**

**M. ZANOU (Bénin)**

S: Mme TOLI

**Ms SAJAVAARA (Finlande)**

S: Ms AHO

**Ms SMITH (Bahamas)**

**M. TRAORE (Mali)**

**Sra. VERA VELEZ (Equateur)**

S: Sr. CEVALLOS

**M. YOUSFI (Algérie)**

S: M. BELDJEZZAR

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

**Mr AL-HAROON (Koweït)**

S: Ms AL-MESHARI

**Mr ANDERSON (Australie)**

S: Mr NANCE

**Mme AWASSI ATSIMADJA (Gabon)**

S: Mme QUINIO

**M. DJILANI (Tunisie)**

S: M. SELLINI

**Mr ELIJAH (Papouasie-Nouvelle-Guinée)**

**Mr FARRUGIA (Malte)**

S: Mr MIZZI

**Mr HAZELMAN (Fidji)**

**Mr HIRSL (Slovénie)**

**Ms HORVATIC (Croatie)**

S: Ms KATIC

**Mr JEETUN (Maurice)**

**Mr KIM (République de Corée)**

S: Ms CHOI

**Sr. LASCURAIN (Argentine)**

S: Sr. FUNES DE RIOJA

S: Sr. SCHAER

S: Sr. ALDAO ZAPIOLA

**Mr MBWANJI (République-Unie de Tanzanie)**

S: Mr MLIMUKA

**Ms NOBLE (Irlande)**

**Mr PARKHOUSE (Namibie)**

**Mr ALLAM (Egypte)**

S: Mr EL-KOBEISY

S: Mr EL-SAYYAD

**M. ATIBU SALEH MWEKEE (République dém. du Congo)**

S: M. KALAMBAIE

**M. BARDE (Suisse)**

S: M. HEFTI

**Mr DRESEN (Danemark)**

S: Mr GADE

**Mr EREMEEV (Fédération de Russie)**

S: Ms MOSKVINA

**Sr. FOSTIK (Uruguay)**

**Mr HILTON-CLARKE (Trinité-et-Tobago)**

S: Mr RAMBHARAT

**Mr HOLECEK (Slovaquie)**

S: Mr PETKANIC

**Mr HUSBANDS (Barbade)**

S: Mr SMITH

**M. KIEFFER (Luxembourg)**

S: Mme MATHIEU

**Ms KUZMIC (Serbie)**

**Mrs MABUZA (Swaziland)**

S: Mr NKOSI

**M. MOHAMED ALI (Mauritanie)**

S: M. SEYID

**Mr O'REILLY (Nouvelle-Zélande)**

S: Mr MACKAY

**Mr PEIRIS (Sri Lanka)**

**Mr PERCIVAL (Samoa)**

**Mr PIRLER (Turquie)**

S: Mr KOÇ

**Mme POWELL (Haïti)**

**Ms ROSSI (Italie)**

S: Ms IODICE

S: Mr RIGHETTO

**Mr SZIRMAI (Hongrie)**

S: Mr KOMORÓCZKI

S: Mr SZÜCS

**Mr TOMEK (Autriche)**

S: Mr BRAUNER

**Mr VAN VUUREN (Afrique du Sud)**

S: Mr MDWABA

**Ms PHIPPS (Saint-Kitts-et-Nevis)**

**Mr POTTER (Etats-Unis)**

S: Mr GREENE

S: Mr HUNT

S: Mr ZURAWSKI

**Mr PRIOR (République tchèque)**

S: Ms HEJDUKOVA

**Sra. SABORÍO MARCHENA (Costa Rica)**

**Mr TABANI (Pakistan)**

**M. VAN DAMME (Belgique)**

S: M. DENEYS

S: Mme STORM

**Sr. VILLEGAS ECHEVERRI (Colombie)**

S: Sr. PAZ

S: Sr. ESTRADA

**Membres travailleurs - Workers' members - Miembros trabajadores**

|                                            |                                              |
|--------------------------------------------|----------------------------------------------|
| M. MOCTAR (Mauritanie)                     | Mr ALJABRI (Oman)                            |
| Mr ALMOGHRABI (Arabie saoudite)            | Mr AL-MUTAIRI (Koweït)                       |
| Mr ASPER (Philippines)                     | M. AYARI (Tunisie)                           |
| M. BISSALA (Cameroun)                      | Sr. BOTACIO BARRÍA (Panama)                  |
| Ms BOUCHER (Canada)                        | Mr BUSO (Slovaquie)                          |
| Mr DEVENDRA (Sri Lanka)                    | M. DIAKITE (Mali)                            |
| Mr DIB (République arabe syrienne)         | Ms DONNELLY (Bahamas)                        |
| Mr EL-SHARKAWY (Egypte)                    | Mr ESELE (Nigéria)                           |
| M. FARROUK (Maroc)                         | Sr. FERREIRA DO PRADO (Brésil)               |
| Sr. GÁNDARA (Argentine)                    | Mr GEORGE (Afrique du Sud)                   |
| Mr GIESSLER (Allemagne)                    | Mme GOERGEN (Luxembourg)                     |
| Ms HÄGGSTRÖM (Suède)                       | Mr IKOTA (Japon)                             |
| Sr. INFANTE (Venezuela (Rép.bolivarienne)) | M. ITEGWA (République dém. du Congo)         |
| Mr JONSRUD (Norvège)                       | Mr KAEWDEE (Thaïlande)                       |
| M. KATSOTIS (Grèce)                        | M. KOYCOMMANDANT (République centrafricaine) |
| Mr KOZIK (Biélorus)                        | M. MAES (Belgique)                           |
| Sr. MARTÍNEZ (Paraguay)                    | Mme MASSENCO (Congo)                         |
| M. MEIRINHO DE JESUS (Portugal)            | Mr MIERZEJEWSKI (Pologne)                    |
| Mme MOULONDA (Gabon)                       | Mr MUHEUA (Namibie)                          |
| Mr MUNYAO (Kenya)                          | M. NYAMIEN (Côte d'Ivoire)                   |
| Mr OSHAKE (Soudan)                         | M. OUEDRAOGO (Burkina Faso)                  |
| M. PALANGA (Togo)                          | Mme PEDRO GARCIA (Angola)                    |
| Ms QARHASHA (Yémen)                        | Mme SALHI (Algérie)                          |
| Ms SMITH (Royaume-Uni)                     | M. SUBA (Roumanie)                           |
| Sr. TABORDA (Uruguay)                      | Mr TARTAGLIA (Italie)                        |
| Mr THOMAS (Inde)                           | Mr TOLICH (Nouvelle-Zélande)                 |
| Sra. TORRES (Espagne)                      | Mr TÓTH (Hongrie)                            |
| M. TOURE (Guinée)                          | M. TRICOCHE (France)                         |
| Ms VAN WESTERLAACK (Pays-Bas)              | Sr. VÁZQUEZ PÉREZ (Cuba)                     |
| Mr VONG (Cambodge)                         | Mr WANG (Chine)                              |
| Mr WIENE (Danemark)                        | Ms YACOB (Singapour)                         |

**Membres travailleurs adjoints - Workers' deputy members - Miembros trabajadores adjuntos**

|                                             |                                            |
|---------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Mr ABDULLA (Bahreïn)                        | Mme ADOSSI (Togo)                          |
| Mr AGG (Hongrie)                            | Ms AHMED (Egypte)                          |
| Mr AHMED (Pakistan)                         | Mr AL-AZEMI (Koweït)                       |
| M. ALBU (Roumanie)                          | Mr ALHASHIMI (Oman)                        |
| Mr ASNAKE (Ethiopie)                        | Mr AZOUZ (République arabe syrienne)       |
| Mr BANDHU KAR (Inde)                        | Mr BEEBY (Royaume-Uni)                     |
| M. BEKALE (Gabon)                           | Mr BENGTTSSON (Suède)                      |
| M. BESSOU GNAKO (Côte d'Ivoire)             | M. BRIKI (Tunisie)                         |
| Ms CHARLEBOIS (Canada)                      | Sr. CHAVARRÍA (Panama)                     |
| Mr CHIBEBE (Zimbabwe)                       | Mr CHIESA (Italie)                         |
| Sra. CHIRENO (Venezuela (Rép.bolivarienne)) | Mme COTTEREAU (France)                     |
| Mr DIOMEDOUS (Chypre)                       | Mr ECKL (Allemagne)                        |
| M. EDUARDO (Angola)                         | M. EL MOKHARIK (Maroc)                     |
| Sr. ERAZO (Equateur)                        | Mr GERGELY (Hongrie)                       |
| Mr GROBLER (Afrique du Sud)                 | Mme HOLENWEG ROUYET (Suisse)               |
| Ms INOUE (Japon)                            | Sra. JUÁREZ (Argentine)                    |
| M. KABORE (Burkina Faso)                    | Ms KELLY (Nouvelle-Zélande)                |
| M. KIELA (Gabon)                            | Ms KUZMINA (Fédération de Russie)          |
| Sr. LIMA (Brésil)                           | M. LINZA LUKEKE (République dém. du Congo) |
| M. LOUIS (Guinée)                           | Sr. LUCAS (Guatemala)                      |
| M. MACOURS (Belgique)                       | Mr MANENE (Afrique du Sud)                 |
| Mme MARTINS DA CRUZ (Portugal)              | Mme MATIAS (Luxembourg)                    |
| Sr. MEDINA (Colombie)                       | Ms MEZAN (Slovénie)                        |
| Mr MOHAMED (Egypte)                         | Mr MOHD ZAIN (Malaisie)                    |
| Mr MONTANO (Philippines)                    | Mr MUBARAK (Bahreïn)                       |
| Ms NEAL (Royaume-Uni)                       | Mr NG'ANG'A (Kenya)                        |
| Mr NGULLA (République-Unie de Tanzanie)     | Mr NORDHAUS (Allemagne)                    |
| Ms OBIAJULU (Nigéria)                       | Sra. OÍZ (Uruguay)                         |
| M. ONGONO (Gabon)                           | Sr. PARRA (Colombie)                       |
| Mme PECHLIVANIDI (Grèce)                    | Mr PIYADASA (Sri Lanka)                    |
| Mr PÖYHÖNEN (Finlande)                      | Mme PSAROYIANNI (Grèce)                    |
| Sra. PUJADAS (Argentine)                    | Mr QASEM (Egypte)                          |
| M. REUSCH (Luxembourg)                      | Mr RITCHIE (Nouvelle-Zélande)              |
| M. ROCHE (France)                           | Sra. RUPPERT (Brésil)                      |
| M. SALIM (Comores)                          | Mr SANGKHAWAN (Thaïlande)                  |
| Ms SCHANTZ (Etats-Unis)                     | Mr SHAWKY (Egypte)                         |
| M. SHEHIMI (Tunisie)                        | Mr SHEPEL (Fédération de Russie)           |
| Ms SIED AHMED (Soudan)                      | M. SPAUTZ (Luxembourg)                     |
| M. STAN (Roumanie)                          | Mr STEYNE (Royaume-Uni)                    |
| Mr SUCCESS (Nigéria)                        | Ms SUNDNES (Norvège)                       |
| Mr SYED MOHAMUD (Malaisie)                  | Sr. TATAMUEZ (Equateur)                    |
| Ms THEODORSEN (Norvège)                     | Mr TINDI (Kenya)                           |
| M. TOURE KALPI (Côte d'Ivoire)              | Ms VRIELING (Pays-Bas)                     |
| Mr WALTON (Australie)                       | Sr. YAGUAL (Equateur)                      |
| Mrs ZIEBA-KUCZERA (Pologne)                 |                                            |

**COMMISSION DU RENFORCEMENT DE LA CAPACITÉ DE L'OIT**  
**COMMITTEE ON STRENGTHENING THE ILO'S CAPACITY**  
**COMISIÓN DEL FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD DE LA OIT**

***Membres gouvernementaux - Government members - Miembros gubernamentales***

|                       |                               |                           |
|-----------------------|-------------------------------|---------------------------|
| AFRIQUE DU SUD        | ALGERIE                       | ALLEMAGNE                 |
| ANGOLA                | ARABIE SAOUDITE               | ARGENTINE                 |
| ARMENIE               | AUSTRALIE                     | AUTRICHE                  |
| BAHREIN               | BANGLADESH                    | BARBADE                   |
| BELGIQUE              | BENIN                         | BOTSWANA                  |
| BRESIL                | BRUNEI DARUSSALAM             | BURKINA FASO              |
| CAMBODGE              | CANADA                        | CHILI                     |
| CHINE                 | CHYPRE                        | COLOMBIE                  |
| REPUBLIQUE DE COREE   | COTE D'IVOIRE                 | CUBA                      |
| DANEMARK              | REP. DOMINICAINE              | EGYPTE                    |
| EL SALVADOR           | EMIRATS ARABES UNIS           | EQUATEUR                  |
| ESPAGNE               | ESTONIE                       | ETATS-UNIS                |
| ETHIOPIE              | FIDJI                         | FINLANDE                  |
| FRANCE                | GRECE                         | GUATEMALA                 |
| HONGRIE               | REP. ISLAMIQUE D'IRAN         | IRLANDE                   |
| ISLANDE               | ITALIE                        | JAMAIQUE                  |
| JAPON                 | KENYA                         | KOWEIT                    |
| LESOTHO               | LUXEMBOURG                    | MALAWI                    |
| MALI                  | MALTE                         | MAROC                     |
| MEXIQUE               | MOZAMBIQUE                    | MYANMAR                   |
| NAMIBIE               | NEPAL                         | NICARAGUA                 |
| NIGERIA               | NORVEGE                       | NOUVELLE-ZELANDE          |
| OMAN                  | PANAMA                        | PAPOUASIE-NOUVELLE-GUINEE |
| PAYS-BAS              | PEROU                         | PHILIPPINES               |
| POLOGNE               | PORTUGAL                      | QATAR                     |
| REP. DEM. DU CONGO    | ROUMANIE                      | ROYAUME-UNI               |
| FEDERATION DE RUSSIE  | SAINT-KITTS-ET-NEVIS          | SERBIE                    |
| SINGAPOUR             | SLOVAQUIE                     | SLOVENIE                  |
| SRI LANKA             | SUEDE                         | SUISSE                    |
| REP.-UNIE DE TANZANIE | TCHAD                         | REPUBLIQUE TCHEQUE        |
| THAILANDE             | TUNISIE                       | TURQUIE                   |
| URUGUAY               | VENEZUELA (REP. BOLIVARIENNE) | YEMEN                     |
| ZAMBIE                | ZIMBABWE                      |                           |

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

|                    |          |                     |
|--------------------|----------|---------------------|
| BOSNIE-HERZEGOVINE | BULGARIE | REP. CENTRAFRICAINE |
| DJIBOUTI           | GABON    | HONDURAS            |
| INDONESIE          | LITUANIE | MAURITANIE          |
| SAINT-MARIN        | SENEGAL  | TOGO                |
| TRINITE-ET-TOBAGO  | UKRAINE  |                     |

**Membres employeurs - Employers' members - Miembros empleadores**

**Mr ALKHUNJI (Oman)**

S: Mr ALNAHARI  
S: Mr HISHAM

**Mr ALMASQATI (Bahreïn)**

S: Mr AL KHOOR

**Mr ARUMUGAM (Malaisie)**

S: Mr MAROLY

**Ms COKE-LLOYD (Jamaïque)**

S: Mr SMALL

**Mr DAHLAN (Arabie saoudite)**

S: Mr ALHUMAIDAN

**M. FERNANDES SALGUEIRO (Portugal)**

S: M. CORREIA CUSTÓDIO  
S: Mme CORREIA

**Mr HAMOUI (République arabe syrienne)**

S: Mr AL NEMEH

**Mr KHAMASS (Emirats arabes unis)**

S: Mr MATAR

**Sr. LASCURAIN (Argentine)**

S: Sr. FUNES DE RIOJA  
S: Sr. ETALA  
S: Sr. ALDAO ZAPIOLA

**Mr MOORE (Royaume-Uni)**

S: Mr SYDER

**Sr. MUGA (Chili)**

S: Sr. BRUNA  
S: Sr. FINLAY  
S: Sr. HUMERES

**Sra. MUÑOZ (Venezuela (Rép.bolivarienne))**

S: Sr. MARURI

**Mr ALLAM (Egypte)**

S: Mr EL-KOBEISY

**Mr AL-MEER (Qatar)**

S: Ms AL-MONFARIDI  
S: Mr AL-MOHAMMED

**Sr. BENEVIDES GADELHA (Brésil)**

S: Sr. GODOY  
S: Sr. DUQUE

**M. COSTACHE (Roumanie)**

S: M. GODEANU  
S: M. MIHALACHE

**M. DJILANI (Tunisie)**

S: M. M'KAISSI

**Sr. FERRER DUFOL (Espagne)**

S: Sr. SUÁREZ GARCÍA  
S: Sra. RIVERA CABELLO

**M. JULIEN (France)**

S: Mme ANDRIEU  
S: Mme ROILAND

**M. KYRIAZIS (Grèce)**

S: Mme ZOULOVICH  
S: M. PAPAIOANNOU  
S: M. VAYAS

**Mr MBWANJI (République-Unie de Tanzanie)**

S: Mr MLIMUKA  
S: Mr MBENA

**Mr MOTAMEDI (République islamique d'Iran)**

S: Mr AMELI

**Ms MUGO (Kenya)**

S: Mr OBATH

**M. NAKU D. (Togo)**

S: M. TAKASSI-KIKPA

**Mr OSHINOWO (Nigéria)**

S: Mr ADEGBOYEGA

**Mr RACHMAN (Indonésie)**

S: Mr SRI MARTONO

S: Ms DEWA

S: Ms KUSMININGSIH

S: Mr YULIANTO

**Mrs ROMCHATTHONG (Thaïlande)**

**Mr TABANI (Pakistan)**

**M. YOUSFI (Algérie)**

**Mr POTTER (Etats-Unis)**

S: Ms GOLDBERG

S: Mr ROBINSON

**Ms REGENBOGEN (Canada)**

S: Ms GAUTHIER

S: Mr ALLEY

**Ms SAJAVAARA (Finlande)**

S: Mr KOIVU

**Mr VENKATARAMINI (Inde)**

S: Mr DEWAN

S: Mr BEHURIA



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

**Mr ABBAS (Soudan)**

S: Mr ZAYADA

**Mr ANDERSON (Australie)**

S: Mr SMITH

**Mme AWASSI ATSIMADJA (Gabon)**

S: Mme QUINIO

**Mr BECKMAN (Suède)**

S: Mr TROGEN

**Mr CHABWERA (Zambie)**

S: Mr CHIBANDA

**Mr DREESEN (Danemark)**

S: Mr GADE

**Ms GERSTEIN (Allemagne)**

S: Mr LINDEMANN

**Mr HOLECEK (Slovaquie)**

S: Mr MOLNAR

**M. KIEFFER (Luxembourg)**

S: Mme MATHIEU

**Mr MAKEKA (Lesotho)**

**M. N'DOUMI (Côte d'Ivoire)**

S: M. DIALLO

**Sr. PARRA ROJAS (Cuba)**

S: Sr. MESA GARCIA

**Mr PERCIVAL (Samoa)**

**Mr PILIKOS (Chypre)**

S: Mr ANTONIOU

S: Ms PANAYIOTOU

S: Mr MICHAEL

S: Mr KARYDIS

S: Mr LOIZIDES

**Mr AL-HAROON (Koweït)**

S: Mr AL-FULAIJ

**M. ANDRE (Angola)**

S: M. N'ZAU

S: M. LUIS

**M. BARDE (Suisse)**

S: M. TELEKI

**Mr BROSH (Israël)**

S: Mr BARAK

S: Mr BARAK

**Sr. DE REGIL GÓMEZ (Mexique)**

S: Sr. CARVAJAL BUSTAMANTE

S: Sra. MORALES URIBE

S: Sra. GONZALEZ PEREZ

**Sr. FOSTIK (Uruguay)**

S: Sr. SCREMINI

**Mr HIRSL (Slovénie)**

**Mr HUSBANDS (Barbade)**

S: Mr SMITH

**M. KOULLOU (Maroc)**

S: Mme TAZI SIDQUI

**Ms MWALE (Malawi)**

**Mr O'REILLY (Nouvelle-Zélande)**

S: Mr COLLINS

**Mr PEIRIS (Sri Lanka)**

**Ms PHIPPS (Saint-Kitts-et-Nevis)**

**Mr PIRLER (Turquie)**

S: Mr POLAT

**Mr PRIOR (République tchèque)**

S: Ms ZVOLSKA

**Ms RIDDERVOLD (Norvège)**

S: Mr NORDLIE

S: Ms TEIG

**Mr SLADOWSKI (Pologne)**

S: Mr KUSZYK

**Mr SZIRMAI (Hongrie)**

S: Ms BOROSNÉ-BARTHA

**Mr TOMEK (Autriche)**

**Mr VAN VUUREN (Afrique du Sud)**

**Mr RENIQUE (Pays-Bas)**

S: Mr VAN DEN BRAAK

**Ms ROSSI (Italie)**

S: Ms IODICE

S: Mr RIGHETTO

**Ms STEFANSDDOTTIR (Islande)**

S: Mr MAGNUSSON

**Mr TATEISI (Japon)**

S: Mr SUZUKI

**M. VAN DAMME (Belgique)**

S: M. DE MEESTER

S: M. DA COSTA

**Sr. VILLEGAS ECHEVERRI (Colombie)**

S: Sra. MOLSALVE

S: Sr. GÓMEZ

**Membres travailleurs - Workers' members - Miembros trabajadores**

|                                         |                                           |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------|
| Mr A. KARIM (Soudan)                    | M. ABDELLAHI (Mauritanie)                 |
| Mr ABDULLA (Bahreïn)                    | Mr ADYANTHAYA (Inde)                      |
| M. AÏT ALI (Algérie)                    | Mr AL-AKEL (Yémen)                        |
| Mr AL-HUDHAINAH (Koweït)                | Mr ALLAWATI (Oman)                        |
| Mr AREMU (Nigéria)                      | Mr ASNAKE (Ethiopie)                      |
| Mr ATALAY (Turquie)                     | M. AZOUA (Bénin)                          |
| Mr AZOUZ (République arabe syrienne)    | M. BAHANNISS (Maroc)                      |
| Ms BAUEROVA (République tchèque)        | M. BEKALE (Gabon)                         |
| Mr BELANOVSKY (Biélarus)                | Mr BENGTTSSON (Suède)                     |
| Mr CABRERA (Trinité-et-Tobago)          | Sr. CARDONA NUEVO (Cuba)                  |
| M. CLEMENT (Luxembourg)                 | Mme CORRÊA D'AZEVEDO GUIMARÃES (Portugal) |
| Ms DEL RIO (Italie)                     | Mme DIALLO (Guinée)                       |
| Sr. DÍAZ (Venezuela (Rép.bolivarienne)) | Ms DOTSON (Bahamas)                       |
| Mme DOUMBIA KOITE (Mali)                | M. EBAGNERIN (Côte d'Ivoire)              |
| Sr. ERAZO (Equateur)                    | Ms GAGNON (Canada)                        |
| Sra. GOULART (Brésil)                   | Mr GREGORIOU (Chypre)                     |
| Mr GYÖRGY (Hongrie)                     | M. HLOMADOR (Togo)                        |
| M. HOSSU (Roumanie)                     | M. JOUBIER (France)                       |
| M. KABORE (Burkina Faso)                | Mr KANG (République de Corée)             |
| M. LEEMANS (Belgique)                   | Sra. LEGUIZAMÓN (Paraguay)                |
| Sr. LÓPEZ ALONSO (Espagne)              | Mr MENDOZA (Philippines)                  |
| Sra. MENÉNDEZ RUIZ (Argentine)          | Mr MOJS (Slovaquie)                       |
| Mr MUDOLO (Malawi)                      | Mr NADOME (Kenya)                         |
| Mr NAKAJIMA (Japon)                     | Ms NEAL (Royaume-Uni)                     |
| Mr NORDDAHL (Islande)                   | Sra. OÍZ (Uruguay)                        |
| Ms PAPE (Allemagne)                     | Mr PATEL (Afrique du Sud)                 |
| M. RABIDIS (Grèce)                      | Mr SANDRASEKERA (Sri Lanka)               |
| M. SHEHIMI (Tunisie)                    | Ms SUNDNES (Norvège)                      |
| Mr TAHA (Égypte)                        | Sra. TRIANA ALVIS (Colombie)              |
| Mr TROTMAN (Barbade)                    | Ms VRIELING (Pays-Bas)                    |
| Mr WANG (Chine)                         | Mr WEISE (Danemark)                       |
| Mr WOJCIK (Pologne)                     |                                           |

**Membres travailleurs adjoints - Workers' deputy members - Miembros trabajadores adjuntos**

|                                      |                                            |
|--------------------------------------|--------------------------------------------|
| Mr AHMED (Pakistan)                  | M. AKOUETE (Togo)                          |
| Mr AL-AZEMI (Koweït)                 | Ms ALHASHIMIAH (Oman)                      |
| Mr AL-MARZOOKI (Emirats arabes unis) | Mr ALRAMMAH (Arabie saoudite)              |
| Mr ANNER (Norvège)                   | Mr AZOUZ (République arabe syrienne)       |
| Mr BAGTAS (Philippines)              | Mme BARRY (Guinée)                         |
| Sr. BENEDETTI (Brésil)               | M. BERVILLE (Côte d'Ivoire)                |
| M. BISSALA (Cameroun)                | M. BLONDEL (France)                        |
| Ms BRIGHI (Italie)                   | Mr BROWN (Bahamas)                         |
| Ms BYERS (Canada)                    | M. CHEIBANY (Mauritanie)                   |
| Sr. CORTIZO (Brésil)                 | Sr. CRIVELLI (Brésil)                      |
| Mme DIAKITE (Guinée)                 | Mr EDSTRÖM (Suède)                         |
| Mr EL-BADAWY (Egypte)                | Mr ELKAMIL (Soudan)                        |
| Sr. FAZIO (Uruguay)                  | Sr. FELICIO (Brésil)                       |
| Mme FRANCISCO (Angola)               | M. GENTIL (Suisse)                         |
| Mr GEORGE (Afrique du Sud)           | M. GLELE KAKAÏ (Bénin)                     |
| Ms GREENFIELD (Etats-Unis)           | Mr GURNEY (Royaume-Uni)                    |
| M. HOMMERIL (France)                 | Mr JIANG (Chine)                           |
| M. JURCA (Roumanie)                  | Mme KARANDINAKI (Grèce)                    |
| Ms KELLY (Nouvelle-Zélande)          | M. KIELA (Gabon)                           |
| Mme KRATIMENOU (Grèce)               | Mr KRAVCHENKO (Fédération de Russie)       |
| Ms KÜHL (Allemagne)                  | M. MACHADO GOMES (Portugal)                |
| Mr MALKAWI (Jordanie)                | M. MARTINET (France)                       |
| Sr. MAYORGA (Colombie)               | Sr. MEGUIRA (Argentine)                    |
| Mr MERCIECA (Malte)                  | M. MICHOT (Belgique)                       |
| Mr MOHD ZAIN (Malaisie)              | Sr. MONTES DE OCCA ANAYA (Colombie)        |
| Sr. MOREYRA (Argentine)              | Mr NAGAITSEV (Fédération de Russie)        |
| M. NOËL (Belgique)                   | Mr OHRT (Danemark)                         |
| Mr OMOKHUALE (Nigéria)               | Mr OYELEKAN (Nigéria)                      |
| Mme PETROPOULOU (Grèce)              | Mr RALWOCHI (Kenya)                        |
| Mr RITCHIE (Nouvelle-Zélande)        | Sra. RONDÓN (Venezuela (Rép.bolivarienne)) |
| M. SAGNON (Burkina Faso)             | Mr SAJINARAYANAN (Inde)                    |
| Sr. SANTANA (Brésil)                 | Sr. SANTOS (Brésil)                        |
| Ms SIMIYU (Kenya)                    | Ms SMITH (Royaume-Uni)                     |
| Sr. SOARES DA SILVA (Brésil)         | Mr SPAULDING (Etats-Unis)                  |
| Mr STEYNE (Royaume-Uni)              | Mr SYED MOHAMUD (Malaisie)                 |
| Sr. TATAMUEZ (Equateur)              | Ms TATE (Australie)                        |
| Ms THEODORSEN (Norvège)              | Mr TOLICH (Nouvelle-Zélande)               |
| M. TOURE (Guinée)                    | M. TRABELSI (Tunisie)                      |
| Ms VALKONEN (Finlande)               | Ms VAN WESTERLAAK (Pays-Bas)               |
| Mr VELAYUTHAM (Sri Lanka)            | M. VIGNE (Suisse)                          |
| Mr VONG (Cambodge)                   | Ms ZITZLER (Allemagne)                     |

**COMMISSION DE PROPOSITION  
SELECTION COMMITTEE  
COMISIÓN DE PROPOSICIONES**

***Membres gouvernementaux - Government members - Miembros gubernamentales***

|                |             |                      |
|----------------|-------------|----------------------|
| AFRIQUE DU SUD | ALLEMAGNE   | ARABIE SAOUDITE      |
| AUSTRALIE      | BELARUS     | BRESIL               |
| CAMEROUN       | CANADA      | CHILI                |
| CHINE          | CUBA        | EL SALVADOR          |
| ESPAGNE        | ETATS-UNIS  | FRANCE               |
| INDE           | ITALIE      | JAPON                |
| KENYA          | MALAWI      | MAROC                |
| NIGERIA        | PEROU       | PHILIPPINES          |
| ROUMANIE       | ROYAUME-UNI | FEDERATION DE RUSSIE |
| SRI LANKA      |             |                      |

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

|                   |                     |                               |
|-------------------|---------------------|-------------------------------|
| ARGENTINE         | BARBADE             | BURUNDI                       |
| CAMBODGE          | REPUBLIQUE DE COREE | COTE D'IVOIRE                 |
| ETHIOPIE          | FINLANDE            | GRECE                         |
| HONDURAS          | HONGRIE             | REP. ISLAMIQUE D'IRAN         |
| IRLANDE           | JORDANIE            | KOWEIT                        |
| MEXIQUE           | MOZAMBIQUE          | OUGANDA                       |
| PAKISTAN          | PAYS-BAS            | POLOGNE                       |
| SENEGAL           | SINGAPOUR           | REPUBLIQUE TCHEQUE            |
| TRINITE-ET-TOBAGO | TUNISIE             | VENEZUELA (REP. BOLIVARIENNE) |
| VIET NAM          |                     |                               |

***Membres employeurs - Employers' members - Miembros empleadores***

|                                   |                                       |
|-----------------------------------|---------------------------------------|
| <b>M. BARDE (Suisse)</b>          | <b>Mr DAHLAN (Arabie saoudite)</b>    |
| <b>Sr. FERRER DUFOL (Espagne)</b> | <b>Sr. FUNES DE RIOJA (Argentine)</b> |
| <b>Sr. GODOY (Brésil)</b>         | <b>Mr JEETUN (Maurice)</b>            |
| <b>M. M'KAISSI (Tunisie)</b>      | <b>Mr MOORE (Royaume-Uni)</b>         |
| <b>M. NACOULMA (Burkina Faso)</b> | <b>Mr POTTER (Etats-Unis)</b>         |
| <b>Mr SUZUKI (Japon)</b>          | <b>Mr TABANI (Pakistan)</b>           |
| <b>Mr TROGEN (Suède)</b>          | <b>Mr VAN VUUREN (Afrique du Sud)</b> |

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

**Mr ALLAM (Egypte)**

**Mr ANDERSON (Australie)**

**Mme AWASSI ATSIMADJA (Gabon)**

**Ms COKE-LLOYD (Jamaïque)**

**M. COSTACHE (Roumanie)**

**Sr. DE REGIL GÓMEZ (Mexique)**

S: Mme PRODAN

S: M. MIHALACHE

**Mr EREMEEV (Fédération de Russie)**

**Ms HORVATIC (Croatie)**

**Sra. MUÑOZ (Venezuela (Rép.bolivarienne))**

**Mr O'REILLY (Nouvelle-Zélande)**

**Mr OSHINOWO (Nigéria)**

**Ms REGENBOGEN (Canada)**

**Mme ROILAND (France)**

**Mr TOMEK (Autriche)**

**Mr VARELA (Philippines)**

***Membres travailleurs - Workers' members - Miembros trabajadores***

Mr ADYANTHAYA (Inde)

Mr AHMED (Pakistan)

Sra. ANDERSON NEVAREZ (Mexique)

Mr ATWOLI (Kenya)

Ms BRIGHI (Italie)

Ms BURROW (Australie)

Mme DIALLO (Guinée)

Mr GANDOUR (Soudan)

Sr. MARTINEZ (Argentine)

Mrs RANTSOLASE (Afrique du Sud)

Mr SIDOROV (Fédération de Russie)

Mr TROTMAN (Barbade)

Ms VALKONEN (Finlande)

Mr ZELLHOEFER (Etats-Unis)

***Membres travailleurs adjoints - Workers' deputy members - Miembros trabajadores adjuntos***

M. CORTEBEECK (Belgique)

Mr PATEL (Afrique du Sud)

Mr RITCHIE (Nouvelle-Zélande)

Ms YACOB (Singapour)

**COMMISSION DU REGLEMENT**  
**STANDING ORDERS COMMITTEE**  
**COMISION DEL REGLAMENTO**

***Membres gouvernementaux - Government members - Miembros gubernamentales***

|         |                               |                     |
|---------|-------------------------------|---------------------|
| CHINE   | ESPAGNE                       | IRLANDE             |
| NAMIBIE | SENEGAL                       | REP. ARABE SYRIENNE |
| TURQUIE | VENEZUELA (REP. BOLIVARIENNE) |                     |

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

|            |             |
|------------|-------------|
| LUXEMBOURG | SAINT-MARIN |
|------------|-------------|

***Membres employeurs - Employers' members - Miembros empleadores***

|                                     |                                   |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| <b>Sr. DE REGIL GÓMEZ (Mexique)</b> | <b>Sr. FERRER DUFOL (Espagne)</b> |
|-------------------------------------|-----------------------------------|

S: Sr. CARVAJAL BUSTAMANTE

S: Sr. GÓMEZ ALBO

**Mr HAMOUI (République arabe syrienne)**

**Mr HIRSL (Slovénie)**

S: Mr AL NEMEH

**M. JULIEN (France)**

**M. KYRIAZIS (Grèce)**

S: Mme ROILAND

S: M. VAYAS

S: M. KARELLAS

**Sr. LASCURAIN (Argentine)**

**Mr VAN VUUREN (Afrique du Sud)**

S: Sr. ETALA

S: Sr. FUNES DE RIOJA

**M. YOUSFI (Algérie)**

S: Mme NEGHA

S: M. LAKEHAL

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

**Mr ABBAS (Soudan)**

S: Mr ZAYADA

**Mme AWASSI ATSIMADJA (Gabon)**

**Ms GERSTEIN (Allemagne)**

**M. N'DOUMI (Côte d'Ivoire)**

S: M. HOUEGAH

S: M. LADOUYOU

**Mr PERCIVAL (Samoa)**

**Mr POTTER (Etats-Unis)**

S: Mr GREENE

S: Mr ZURAWSKI

S: Mr HUNT

**Mr TABANI (Pakistan)**

**M. ANDRE (Angola)**

S: M. LUIS

**Mr CHABWERA (Zambie)**

S: Ms THOLE

**Ms MWALE (Malawi)**

**Sr. PARRA ROJAS (Cuba)**

S: Sr. MESA GARCIA

**Mr PIRLER (Turquie)**

**Mr SUZUKI (Japon)**

S: Mr TATEISI

***Membres travailleurs - Workers' members - Miembros trabajadores***

Mr BANDHU KAR (Inde)

Mr NAKAJIMA (Japon)

Mme SALHI (Algérie)

Mr TROTMAN (Barbade)

Mr EDSTRÖM (Suède)

Mme PECHEROT (France)

Mr STEYNE (Royaume-Uni)

Sr. YAGUAL (Equateur)







## Primera sesión

Miércoles 28 de mayo de 2008, a las 10 h. 30

*Presidentes: Sr. Jayatilleka, Presidente del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y Sr. Salamín*

### APERTURA DE LA REUNIÓN

*Original inglés: Sr. JAYATILLEKA (Presidente del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo)*

Tengo el privilegio, como Presidente del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, de declarar inaugurada esta 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

### ELECCIÓN DEL PRESIDENTE DE LA CONFERENCIA

*Original inglés: Sr. JAYATILLEKA (Presidente del Consejo de Administración de la Conferencia Internacional del Trabajo)*

Nuestra primera tarea es la elección del Presidente de la Conferencia. ¿Puedo solicitar la presentación de candidaturas? Entiendo que el representante del Gobierno de la Argentina pide la palabra. Doy la palabra a la Sra. Rial.

*Sra. RIAL (Gobierno, Argentina)*

Es para mí un honor, en mi calidad de miembro del Grupo Gubernamental y en nombre del grupo de las Américas, presentar la candidatura del Dr. Edwin Antonio Salamín, Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá a la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. El Dr. Salamín es abogado de profesión y cuenta con una sólida formación jurídica, así como una amplia experiencia en el ejercicio de su carrera, especialmente en el ámbito laboral. Desde el año 2005 se ha desempeñado como Secretario General y Viceministro de Trabajo de Panamá y a partir del año 2007 ejerce el cargo de Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá. No me cabe la menor duda de que el Dr. Salamín tiene la competencia y las aptitudes para guiar nuestro trabajo en la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y con ello el logro de los objetivos que nos hemos propuesto en esta ocasión.

*Sr. FUNES DE RIOJA (Vicepresidente empleador del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo)*

Tengo el honor y el privilegio de apoyar la candidatura del Ministro Salamín de Panamá para la Presidencia propuesta por el Gobierno de Argentina en nombre del grupo de las Américas. Tengo el honor además de conocerlo personalmente y de haber podido evaluar sus virtudes como Ministro y como experto en la materia.

*Original inglés: Sr. TROTMAN (Vicepresidente trabajador del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo)*

Tenemos el gran placer de haber celebrado una de nuestras reuniones generales de la CIOSL en Panamá hace un par de meses y allí hemos podido ver cómo trabaja el movimiento laboral y la interacción que hay con los empleadores y con el Gobierno. Estamos convencidos de que en nuestra región podemos beneficiarnos de la considerable energía que infunden los interlocutores sociales en Panamá en el marco del programa de desarrollo. Por eso tenemos el placer de apoyar la candidatura del distinguido Ministro de Trabajo de ese país como Presidente de la Conferencia.

*Original inglés: Sr. DONNER (Gobierno, Países Bajos)*

Quería afirmar simplemente que es un honor para nosotros apoyar la candidatura de Panamá.

*Original inglés: Sr. JAYATILLEKA (Presidente del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo)*

La propuesta de la Sra. Rial, en nombre del Grupo Gubernamental, ha sido debidamente presentada y respaldada.

Al no haber más propuestas, tengo el gran placer de declarar a su Excelencia el Sr. Edwin Antonio Salamín, Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral de la República de Panamá, Presidente de esta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT. Le felicito y le invito a tomar posesión del cargo.

*(El Sr. Salamín, Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá, es elegido Presidente de la Conferencia y asume la presidencia.)*

### DISCURSO DEL PRESIDENTE

#### EL PRESIDENTE

Ante todo deseo agradecer al grupo de las Américas y, sobre todo, a la delegación argentina por la sustentación de nuestra candidatura para ocupar este extraordinario sitio como Presidente de esta Conferencia de la OIT. Igualmente, al Grupo Gubernamental de la Unión Europea por vía del Gobierno de los Países Bajos, así como a los representantes de los empleadores y trabajadores por haberse hecho eco de esta candidatura. Agradezco la designación hecha al Gobierno de Panamá y a mi persona para presidir esta 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Acepto esta importante designación toda vez que el Gobierno que preside el Excelentísimo Sr. Martín Torrijos Espino, no dudó en ningún momento en ayudar, en colaborar con esta candidatura y para que, lógicamente, tuviésemos aquí una representación en nombre de América, en nombre de Panamá, ante este escenario universal de la relación obrero-patronal. Es una responsabilidad que igualmente asumimos como parte del Grupo Regional de las Américas, además de ser una responsabilidad compartida cuya conducción asumimos convencidos de que entre todos podemos lograr mejores condiciones de trabajo, salud, educación y desarrollo social.

Estoy seguro de contar con el apoyo de todos ustedes: gobiernos, trabajadores y empleadores, que representan el sector social del trabajo en nuestra sociedad humana y estoy seguro de que lograremos examinar todos los asuntos que se han sometido a esta Conferencia con seriedad y buena voluntad a fin de alcanzar las metas propuestas en esta importante reunión internacional.

En este foro se reúnen las máximas autoridades del trabajo del mundo para discutir, analizar y resolver los más graves problemas que, en esta materia, aquejan a las poblaciones trabajadoras. Tenemos que tratar temas tan importantes como la promoción del empleo rural para reducir la pobreza, el aumento de la productividad, el crecimiento del empleo, el desarrollo social y económico y, lógicamente, el fortalecimiento de la capacidad de la OIT.

La agenda política del Gobierno de Panamá se ha caracterizado por enfatizar el diálogo social como un proceso de participación con todos los actores sociales para lograr acuerdos y consensos. Este proceso ha sido indispensable para el fortalecimiento de la democracia y la búsqueda de la paz social en nuestro país.

El Gobierno panameño considera, por ende, al diálogo social no sólo como un método para abordar asuntos sectoriales ciertamente relevantes, sino también como un método que contribuye a la gobernabilidad democrática, especialmente en esta etapa de cambios y transformaciones que estamos impulsando. En este sentido podemos decir que la nueva agenda del diálogo social en Panamá contempla además otros temas, como el desarrollo de los mercados laborales, la erradicación del trabajo infantil, la equidad de género, así como la inserción laboral y la ampliación de oportunidades para personas con discapacidad y para los jóvenes, haciendo proyectos de empleo juvenil. La capacitación laboral y los servicios públicos de empleo son además, dentro de la agenda técnica, asuntos estratégicos para nuestro Gobierno para poder atender la productividad, la competitividad, las inversiones y el desarrollo sostenible.

Para nosotros es fundamental el desarrollo de la nueva cultura laboral en base al diálogo franco y honrado, sobre todo en estos momentos en los cuales nos hemos propuesto la ardua tarea de ampliar el canal de Panamá, la cual esperamos realizar en términos de trabajo decente. Por ende, nuestro Gobierno ha planteado la necesidad de incluir en las licitaciones para esta magna obra una cláusula en la cual las empresas involucradas se comprometen a respaldar y respetar los principios del trabajo decente. Esto, en principio, para poder contribuir de manera decidida a la protección de los derechos de los casi 7.000 trabajadores y trabajadoras que estarán haciendo esta magna obra.

Somos conscientes de los grandes esfuerzos que realiza la OIT en alcanzar las metas propuestas en función del desarrollo social en el mundo entero. De allí esa agenda universal de la OIT sobre la base del trabajo decente.

Este es el mejor camino hacia el fortalecimiento del diálogo social como un fin, no sólo como un instrumento; esto debe permitirnos la manutención de la estabilidad social y el reflejo de un compromiso que tenemos de reforzar la legitimidad de las organizaciones de los trabajadores y de los empleadores.

La OIT, entre sus mejores méritos está haber logrado mantener el tripartismo como un método de trabajo equitativo y eficiente que convierte a este organismo en una entidad donde el diálogo se da con igualdad y justicia. Y, agrego yo, no puede haber tripartismo si efectivamente no hay organizaciones de trabajadores fuertes y legítimas, sin empleadores y organizaciones legítimas y con autoridad y no puede haber gobiernos que en este aspecto tengan debilidades. Deben ser gobiernos con gobernabilidad democrática; eso hace que el tripartismo sea realmente un valor que es mucho más que oro. Estamos seguros, por tanto, de que de estos foros como en otros de esta envergadura tendremos entonces las oportunidades para colaborar en la lucha contra todos los flagelos que atacan a la humanidad y que muchas veces nos impiden alcanzar las metas del Milenio de las Naciones Unidas.

Aspiramos, por tanto y de manera final, a que nuestros pueblos, las organizaciones sociales, los empleadores y trabajadores conjuntamente con la OIT, tengamos mucho más futuro que pasado. Muchas gracias a todos.

#### ELECCIÓN DE LOS VICEPRESIDENTES DE LA CONFERENCIA

---

##### EL PRESIDENTE

El siguiente punto de nuestro orden del día es la elección de los Vicepresidentes de la Conferencia, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 25 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo. Pido a la Secretaria de la Mesa de la Conferencia que dé lectura a las designaciones hechas por los Grupos.

---

##### LA SECRETARIA DE LA MESA DE LA CONFERENCIA

Las candidaturas para los cargos de Vicepresidentes de la Conferencia son las siguientes:

*Grupo Gubernamental:* Sr. Louh (*Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argelia*)

*Grupo de los Empleadores:* Sr. Tabani (*Pakistán*)

*Grupo de los Trabajadores:* Sra. Diallo (*Guinea*)

---

##### EL PRESIDENTE

Tomó nota de que estos tres candidatos son de nacionalidad diferente, como se exige en el párrafo 1 del artículo 3 del Reglamento.

Si no hay objeciones, ¿debo considerar que hay consenso en la Conferencia para que se designe a estos tres candidatos Vicepresidentes de la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo?

*(Se adoptan las propuestas.)*

#### NOMINACIONES DE LAS MESAS DE LOS GRUPOS

---

##### EL PRESIDENTE

Pido a la Secretaria de la Conferencia que dé lectura a los nombres de las personas designadas por

los Grupos para formar parte de las Mesas respectivas.

---

#### La SECRETARIA DE LA MESA DE LA CONFERENCIA

---

Los Grupos han elegido a las siguientes personas para integrar sus respectivas Mesas:

*Grupo Gubernamental:*

*Presidente:*

Sr. Arias Palacios (*República Bolivariana de Venezuela*)

*Grupo de los Empleadores:*

*Presidente:*

Sr. Funes de Rioja (*Argentina*)

*Vicepresidentes:*

Sr. Suzuki (*Japón*)

Sr. Makeka (*Lesotho*)

Sr. Lima Godoy (*Brasil*)

Sr. Potter (*Estados Unidos*)

Sr. Trogen (*Suecia*)

*Secretario:*

Sr. Peñalosa (*Organización Internacional de Empleadores*)

*Grupo de los Trabajadores:*

*Presidente:*

Sr. Trotman (*Barbados*)

*Vicepresidentes:*

Sr. Ahmed (*Pakistán*)

Sr. Zellhoefer (*Estados Unidos*)

Sr. Rantsolase (*Sudáfrica*)

Sra. Valkonen (*Finlandia*)

*Secretaria:*

Sra. Biondi (*Confederación Sindical Internacional*)

Además del Presidente y de los Vicepresidentes, son también miembros de la Mesa del Grupo de los Trabajadores las personas siguientes: Sra. Diallo (*Guinea*); Sr. Atwoli (*Kenya*); Sra. Anderson Nevarez (*México*); Sr. Martínez (*Argentina*); Sr. Gandour (*Sudán*); Sr. Adyanthaya (*India*); Sra. Burrow (*Australia*); Sr. Sidorov (*Federación de Rusia*); Sra. Brighi (*Italia*)

---

#### SUSPENSIÓN DE CIERTAS DISPOSICIONES DEL REGLAMENTO DE LA CONFERENCIA

---

#### El PRESIDENTE

---

A continuación trataremos la cuestión relativa a la suspensión de algunas disposiciones del reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo.

En primer lugar, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 76 del Reglamento, el Presidente y los tres Vicepresidentes de la Conferencia recomendamos que la Conferencia decida que la Comisión de Verificación de Poderes sea constituida mediante designación directa de sus miembros en sesión plenaria y que, a tales efectos, se suspenda el párrafo primero del artículo 5 del Reglamento, referido de esa manera a la propuesta de la Comisión de Proposiciones.

En su presente reunión, la Conferencia modificará de manera permanente algunas disposiciones de su Reglamento, y una de ellas será precisamente esta disposición que acabo de referir.

Teniendo en cuenta que, en virtud del citado artículo 76, la Conferencia sólo puede aceptar que se suspenda una disposición de su Reglamento en la sesión siguiente a la que se hizo la propuesta de suspenderla, y considerando que la próxima sesión plenaria prevista en el programa tendrá lugar el lunes 2 de junio, proponemos que la Conferencia ce-

lebre hoy inmediatamente dos sesiones plenarias consecutivas.

En la primera sesión, que es la que se desarrolla en este momento, se propondrá la suspensión de varias disposiciones del Reglamento. Luego se clausurará la sesión y tras un breve intervalo dará comienzo la segunda sesión plenaria, en la cual la Conferencia adoptará la decisión de suspender todas las disposiciones que se le hayan propuesto y recibirá las designaciones para la Comisión de Verificación de Poderes. Esta forma de proceder nos permitirá actuar en conformidad con el Reglamento y desde ya agradezco a todos los delegados su amable colaboración.

En segundo lugar me referiré al Informe global, que el Director General presenta cada año con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998.

En aplicación de las recomendaciones formuladas por el Consejo de Administración de la OIT en su 292.<sup>a</sup> reunión, celebrada en el mes de marzo de 2005, proponemos que la Conferencia decida que la discusión de dicho informe no se vea afectada por la limitación impuesta al número de intervenciones de cada Estado Miembro en la sesión plenaria y que, a tales efectos, se suspenda el párrafo 3 del artículo 12 del Reglamento.

En el caso de las delegaciones gubernamentales se concederá la palabra preferentemente a los ministros o a los delegados gubernamentales acreditados.

Recomendamos además que la Conferencia decida que, dentro de los límites razonables, no se apliquen a la discusión del Informe global las disposiciones sobre la duración máxima de las intervenciones y, a tales efectos, se suspenda el párrafo 6 del artículo 14 del Reglamento. Recomendamos también que, en cuanto sea necesario y para facilitar el intercambio de opiniones, la Conferencia decida que no se aplicarán las disposiciones del párrafo 2 del artículo 14 del Reglamento sobre el orden en que se concede la palabra a los oradores.

La discusión del Informe global intitolado *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas* se llevará a cabo el viernes 6 de junio durante dos sesiones plenarias. Ese día no habrá más sesiones plenarias. Tampoco habrá una lista oficial de oradores, sino que los participantes podrán inscribirse ese mismo día en la lista de oradores en cuanto se declare abierta la sesión, utilizando los formularios que se entregarán en la sala. El orden de las intervenciones será decidido por el Presidente y, al principio y al final del debate, se concederá la palabra a quienes hablen en nombre de un grupo. El objetivo es que podamos celebrar una discusión interactiva que oriente la acción futura de la OIT con miras a fomentar la libertad de asociación y la libertad sindical.

En tercer lugar, con relación a la respuesta del Director General, debo decir que, como consecuencia de la recomendación sobre el formato revisado de la Conferencia Internacional del Trabajo, que el Consejo de Administración formuló por unanimidad en su 297.<sup>a</sup> reunión, celebrada en el mes de noviembre de 2006, el Director General no estará en condiciones de responder ante la Conferencia a todos los asuntos planteados durante el debate general en la plenaria. Esto se debe a que no hay tiempo suficiente para preparar una respuesta entre el momento en que finaliza la discusión general y el momento previsto para la respuesta. El Director General tiene la

intención de responder exhaustivamente y por escrito a los puntos que se planteen en la discusión plenaria. Y esta respuesta se publicará en las *Actas Provisionales* finales de la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia. Este procedimiento exige, por tanto, la suspensión del párrafo 2 del artículo 23 del Reglamento únicamente para los fines indicados.

En cuarto lugar, debo decir que, de conformidad con la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 301.<sup>a</sup> reunión, celebrada en el mes de marzo de 2008, y teniendo en cuenta que en la presente reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo no habrá una Comisión de Resoluciones, se deberán suspender las referencias a dicha Comisión

que figuran en el párrafo 3 del artículo 17 del Reglamento, y en los párrafos 4 y 10 de ese mismo artículo.

Si no hay objeciones consideraré que, según lo dispuesto en el artículo 76 del Reglamento, estas propuestas entrarán en vigor una vez que la Conferencia las haya adoptado en su próxima sesión plenaria que tendrá lugar en unos instantes.

*(Se adopta la propuesta.)*

Declaro la primera sesión de la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo cerrada.

*(Se levanta la sesión a las 11 horas.)*

## Segunda sesión

Miércoles 28 de mayo de 2008, a las 11 horas

Presidente: Sr. Salamin

### SUSPENSIÓN DE CIERTAS DISPOSICIONES DEL REGLAMENTO DE LA CONFERENCIA (CONT.)

#### El PRESIDENTE

La segunda sesión de la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo está abierta.

Nuestra primera tarea será de adoptar la proposición de suspender ciertas disposiciones del Reglamento de la Conferencia. Si no hay objeciones ¿debo considerar que se adopta esta propuesta?

*(Se adopta la propuesta.)*

### COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE VERIFICACIÓN DE PODERES

#### El PRESIDENTE

Voy a pedir a la Secretaría de la Conferencia que anuncie las candidaturas para la Comisión de Verificación de Poderes.

#### La SECRETARIA DE LA MESA DE LA CONFERENCIA

Las candidaturas para la Comisión de Verificación de Poderes son las siguientes: Sr. Kirigua (*Gobierno, Kenya*), Sra. Horvatic (*empleadora, Croacia*) y Sr. Edström (*trabajador, Suecia*).

#### El PRESIDENTE

Doy por sentado que se aceptan estas candidaturas.

*(Se adoptan las propuestas.)*

### CONSTITUCIÓN Y COMPOSICIÓN DE LAS COMISIONES DE LA CONFERENCIA

#### El PRESIDENTE

Nuestra siguiente tarea es la constitución y composición de las comisiones que se encargarán de examinar los asuntos sometidos a la Conferencia. La Conferencia considerará sin duda oportuno constituir las comisiones siguientes: Comisión de Propositiones, Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras, Comisión del Reglamento, Comisión de Aplicación de Normas, Comisión de Promoción del Empleo Rural, Comisión de Calificaciones Profesionales y Comisión del Fortalecimiento de la Capacidad de la OIT.

Las designaciones hechas por los Grupos para constituir estas Comisiones pueden ser consultadas en un documento que está a disposición de todos ustedes en la sala. Las listas se publicarán próximamente en las *Actas Provisionales*.

### COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE PROPOSICIONES

#### El PRESIDENTE

La Secretaría de la Conferencia dará ahora lectura a los nombres de las personas que han sido designadas por los Grupos para formar parte de la Comisión de Propositiones.

#### La SECRETARIA DE LA MESA DE LA CONFERENCIA

La composición de la Comisión de Propositiones y las designaciones hechas por los Grupos respectivos en conformidad con el artículo 4 del Reglamento son las siguientes:

Los 28 miembros gubernamentales son los miembros titulares del Consejo de Administración y proceden de los países siguientes: Alemania, Arabia Saudita, Australia, Belarús, Brasil, Camerún, Canadá, Cuba, Chile, China, El Salvador, España, Estados Unidos, Filipinas, Francia, India, Italia, Japón, Kenya, Malawi, Marruecos, Nigeria, Perú, Reino Unido, Rumania, Federación de Rusia, Sri Lanka y Sudáfrica.

Los miembros gubernamentales adjuntos son los siguientes: Argentina, Barbados, Burundi, Camboya, República de Corea, Côte d'Ivoire, República Checa, Etiopía, Finlandia, Grecia, Honduras, Hungría, República Islámica del Irán, Irlanda, Jordania, Kuwait, México, Mozambique, Países Bajos, Pakistán, Polonia, Senegal, Singapur, Trinidad y Tabago, Túnez, Uganda, República Bolivariana de Venezuela y Viet Nam.

Los 14 miembros empleadores titulares son los siguientes: Sr. Barde (*Suiza*), Sr. Dahlan (*Arabia Saudita*), Sr. Ferrer Dufol (*España*), Sr. Funes de Rioja (*Argentina*), Sr. Jeetun (*Mauricio*), Sr. Lima Godoy (*Brasil*), Sr. M'Kaissi (*Túnez*), Sr. Moore (*Reino Unido*), Sr. Nacoulma (*Burkina Faso*), Sr. Potter (*Estados Unidos*), Sr. Suzuki (*Japón*), Sr. Tabani (*Pakistán*), Sr. Trogen (*Suecia*) y Sr. van Vuuren (*Sudáfrica*).

Los 14 miembros empleadores adjuntos son los siguientes: Sr. Allam (*Egipto*), Sr. Anderson (*Australia*), Sra. Awassi Atsimadja (*Gabón*), Sra. Coke-Lloyd (*Jamaica*), Sr. Eremeev (*Federación de Rusia*), Sra. Horvatic (*Croacia*), Sra. Muñoz (*República Bolivariana de Venezuela*), Sr. O'Reilly (*Nueva Zelanda*), Sr. Oshinowo (*Nigeria*), Sra. Regenbogen (*Canadá*), Sr. de Regil Gómez (*México*), Sra. Roiland (*Francia*), Sr. Tomek (*Austria*) y Sr. Varela (*Filipinas*).

Los 14 miembros trabajadores titulares son las mismas personas que fueron designadas miembros de la Mesa del Grupo de los Trabajadores.

Los miembros trabajadores adjuntos son los siguientes: Sr. Cortebeeck (*Bélgica*), Sr. Ritchie (*Nueva Zelandia*), Sra. Yacob (*Singapur*) y Sr. Patel (*Sudáfrica*).

---

EI PRESIDENTE

Doy por sentado que la composición de la Comisión de Proposiciones queda adoptada en la forma en que le dió lectura la Secretaria de la Mesa.

*(Se adoptan las propuestas.)*

**DELEGACIÓN DE PODERES A LA OFICINA  
DE LA CONFERENCIA**

---

EI PRESIDENTE

La Conferencia no volverá a reunirse en sesión plenaria antes del lunes 2 de junio, de modo que todas las tareas cotidianas relacionadas con la organización de la Conferencia durante el período indicado correrán a cargo de la Mesa de la Conferencia.

Si la Conferencia está de acuerdo en conferirle las facultades necesarias para tal fin pido a la Secretaria de Actas que lea en voz alta el texto de la delegación de poderes.

---

**La SECRETARIA DE LA MESA DE LA CONFERENCIA**

Por el presente acto, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo delega en su Presidente y sus tres Vicepresidentes los poderes necesarios para adoptar cualesquiera decisiones o ejercer todas las funciones que sean de competencia de la Conferencia con respecto a los asuntos que deban ser tratados antes de que la Conferencia reanude sus sesiones plenarias, a menos que la Mesa estime que la Conferencia debería celebrar una sesión para examinar un asunto en particular.

Las decisiones adoptadas en virtud de esta delegación de poderes serán anunciadas en las *Actas Provisionales*.

La presente delegación de poderes entrará en vigor al término de esta sesión y habrá de expirar en cuanto la Conferencia reanude sus sesiones plenarias.

---

EI PRESIDENTE

Si no hay objeciones, ¿debo considerar que se acepta esta delegación de poderes?

*(La delegación de poderes es aceptada.)*

Les doy las gracias una vez más por su comprensión y colaboración y levanto la segunda sesión de la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

*(Se levanta la sesión a las 11 h. 15.)*

## INDICE

*Página*

*Primera sesión:*

|                                                                                                                   |   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Apertura de la reunión.....                                                                                       | 1 |
| <i>Orador: Sr. Jayatilleka (Presidente del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo)</i> |   |
| Elección del Presidente de la Conferencia .....                                                                   | 1 |
| <i>Oradores: Sr. Jayatilleka, Sra. Rial, Sr. Funes de Rioja, Sr. Trotman, Sr. Donner</i>                          |   |
| Discurso del Presidente .....                                                                                     | 1 |
| Elección de los Vicepresidentes de la Conferencia.....                                                            | 2 |
| Nominaciones de las Mesas de los Grupos .....                                                                     | 2 |
| Suspensión de ciertas disposiciones del Reglamento de la Conferencia.....                                         | 3 |

*Segunda sesión:*

|                                                                                    |   |
|------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Suspensión de ciertas disposiciones del Reglamento de la Conferencia (cont.) ..... | 5 |
| Composición de la Comisión de Verificación de Poderes .....                        | 5 |
| Constitución y composición de las comisiones de la Conferencia.....                | 5 |
| Composición de la Comisión de Propositiones .....                                  | 5 |
| Delegación de poderes a la Oficina de la Conferencia.....                          | 6 |





## **Actividades de seguimiento emprendidas por la Oficina en aplicación de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento del derecho de negociación colectiva, trabajo forzoso u obligatorio, discriminación**

1. La presente nota tiene por objeto informar a los delegados que participarán en la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, junio de 2008) acerca de las actividades llevadas a cabo con arreglo a los planes de acción aprobados por el Consejo de Administración sobre la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, el trabajo forzoso u obligatorio, y la discriminación. El plan de acción sobre la erradicación del trabajo infantil aprobado por el Consejo de Administración en noviembre de 2006 proporciona un marco para las actividades del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil.
2. Esta nota actualiza las *Actas Provisionales* núm. 7 de la reunión de la Conferencia del año pasado. No abarca las múltiples actividades, tales como reuniones, preparación de publicaciones, servicios de asesoramiento y proyectos organizadas por la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y otras unidades de la sede o de las oficinas exteriores, que están relacionadas con la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva, el trabajo forzoso u obligatorio, o la discriminación, y que complementan los planes de acción. Estas actividades están reflejadas en los informes de la Oficina sobre la aplicación del programa que se presentan periódicamente a la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración.

### **A. Libertad de asociación y libertad sindical y negociación colectiva**

3. El Informe global titulado *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*, que ha de examinarse en la reunión de este año de la Conferencia Internacional del Trabajo, presenta un panorama completo de las actividades llevadas a cabo desde la adopción del plan de acción sobre este tema en la reunión de marzo de 2005 del Consejo de Administración, y actualiza así la información proporcionada en la reunión de la Conferencia del año pasado. El capítulo V y el anexo VII de dicho informe contienen información sobre los proyectos de cooperación técnica e incluyen ejemplos de sus repercusiones.

---

## B. Trabajo forzoso u obligatorio

4. Por lo que respecta a la abolición del trabajo forzoso, los esfuerzos de la OIT se guiaron por el Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL) del Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración (DECLARATION), en estrecha colaboración con otras unidades de la sede y con las oficinas exteriores. Su labor siguió estando guiada por el plan de acción adoptado por el Consejo de Administración en noviembre de 2005, y se registraron progresos en todos los ámbitos identificados en el plan de acción. El SAP-FL siguió financiándose con el apoyo extrapresupuestario brindado por una serie de donantes clave, tanto por lo que atañe a las actividades fundamentales del programa como a los proyectos llevados a cabo en el terreno.
5. Durante el período que se examina, en el contexto de la puesta en marcha de una alianza global contra el trabajo forzoso, se puso particular énfasis en el fortalecimiento de una activa participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la lucha contra el trabajo forzoso y la trata de personas. Se completó una estrategia para las organizaciones de empleadores y se comenzó a poner en práctica, en estrecha colaboración con la Organización Internacional de Empleadores (OIE). En China, cabe citar como ejemplo de las actividades realizadas en ese país las siguientes: seminarios de formación llevados a cabo en Beijing y Zhejiang, en estrecha colaboración con la Confederación de Empresas de China, destinados a altos directivos de empresas tanto públicas como privadas y agencias de contratación en sectores tales como la construcción, la manufactura, textiles y el transporte. Se preparó un manual para los empleadores sobre la lucha contra el trabajo forzoso en el lugar de trabajo. Asimismo, en Mongolia se emprendió una investigación sobre el sector minero y la minería artesanal en el sector informal, y en Viet Nam se elaboraron herramientas y materiales de concienciación para los empleadores en colaboración con la Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam.
6. En Atlanta, Georgia, tuvo lugar en febrero de 2008 una mesa redonda titulada «Engaging Business: Addressing Forced Labour». Este evento fue patrocinado por el Consejo de Estados Unidos para el Comercio Internacional, la Cámara de Comercio de Estados Unidos y la OIE, junto con la OIT y tuvo por finalidad sensibilizar a los empleadores de Estados Unidos acerca del trabajo forzoso. Participaron en dicha mesa redonda importantes representantes de empresas y dirigentes empresariales de los Estados Unidos con la finalidad de examinar el problema del trabajo forzoso y el papel de los empleadores a la hora de abordar esta cuestión, con inclusión de experiencias específicas de las empresas.
7. En la Federación de Rusia, la OIT ha estado trabajando con los empleadores del sector de la construcción, en colaboración con el Banco Europeo de Reconstrucción y Fomento, a fin de crear conciencia acerca de los riesgos asociados con la explotación de trabajadores migrantes y para mejorar las prácticas de contratación. En Jordania, las sesiones de formación destinadas a altos dirigentes del sector de la exportación de prendas de vestir permitieron abordar cuestiones relacionadas con los informes en los que se alegan prácticas de trabajo forzoso en ese sector. En Brasil, las actividades de divulgación llevadas a cabo con empresas privadas incluyeron la creación de puestos de trabajo en empresas siderúrgicas para trabajadores forzosos liberados, la puesta en práctica de un programa de alfabetización en zonas vulnerables donde se reclutan trabajadores forzosos, y esfuerzos más generales para hacer participar al sector privado en las actividades de un pacto nacional contra el trabajo forzoso.
8. La OIT está elaborando orientaciones y herramientas de formación y material de sensibilización para empresas y organizaciones de empleadores a fin de ayudarles a identificar y prevenir el trabajo forzoso y la trata de personas en las cadenas de suministro, y para adoptar medidas correctivas cuando sea necesario. Esos materiales servirán para brindar asesoramiento práctico a los actores del sector privado, en función de las

---

necesidades de sectores específicos, entre ellos los de la construcción, el transporte, las cadenas mundiales de alimentación, el vestido y textiles, y la hotelería. La OIT presentó una serie de principios para dirigentes empresariales en el contexto de la lucha contra el trabajo forzoso, los cuales se recogieron en el examen anual del Pacto Mundial (*UN Global Compact Annual Review*) que se dio a conocer en la Cumbre de Líderes del Pacto Mundial de 2007 (Ginebra, julio de 2007).

9. Por lo que atañe a los trabajadores, la OIT ha establecido una asociación con la Confederación Sindical Internacional (CSI) para apoyar sus esfuerzos encaminados a forjar una alianza sindical global contra el trabajo forzoso y la trata de personas. A fin de contar con el aporte sindical para la elaboración de la estrategia, se celebró una conferencia interregional en Malasia en septiembre de 2007, patrocinada por la CSI junto con la OIT y el Congreso de Sindicatos de Malasia. Se seleccionó una serie de prioridades, entre ellas el trabajo en régimen de servidumbre en Asia Meridional y América Latina, la explotación de trabajadores domésticos, la trata de personas en Europa y Asia, y el caso particular de Myanmar. El Consejo General de la CSI reunido en Washington en diciembre de 2007 adoptó una estrategia y un plan de acción para impulsar una alianza sindical contra el trabajo forzoso y la trata de personas, que comenzó a ponerse en práctica en 2008 con el apoyo continuo de la OIT. Se prestó apoyo a varias actividades sindicales en el ámbito nacional, incluyendo, por ejemplo, un seminario para la Federación de Sindicatos de China, que tuvo lugar en Kunming, China (julio de 2007), y dos talleres sobre trabajo forzoso para sindicalistas que tuvo lugar en Viet Nam (noviembre de 2007). En Kazajistán, se realizó un seminario inicial en agosto de 2007 para evaluar la capacidad de los sindicatos y la necesidad de una mayor formación, con el fin de prestar asistencia a los trabajadores migrantes expuestos a los riesgos de la explotación del trabajo forzoso. Con el apoyo de la OIT los sindicatos de la República de Moldova han redactado un plan de acción para la gestión de las migraciones laborales y para prevenir la trata de personas y las migraciones irregulares, que está basado en el Plan Nacional de Acción de la República de Moldova para Prevenir y Combatir la Trata de Seres Humanos (2008-2009).
10. Durante el año pasado, la labor del SAP-FL se centró en los mecanismos de contratación y la función, la reglamentación y el control de las agencias privadas de empleo (APE), ya que se trata de cuestiones cruciales para la prevención de la trata de personas con fines de trabajo forzoso. Se encomendaron investigaciones sobre diversos temas, por ejemplo sobre la contratación de trabajadores migrantes procedentes de Bangladesh y Pakistán para trabajar en los países del Golfo, a efectos de que sirvieran de base para el diálogo sobre políticas entre los países de origen y los países de destino. En Zambia, la OIT examinó las prácticas de las APE, a modo de contribución a la redacción de una nueva reglamentación nacional sobre ese tema. De manera análoga, estudios llevados a cabo en Armenia, Azerbaiyán y Georgia han analizado el funcionamiento del sector de la contratación, y han identificado las lagunas en la legislación, la supervisión y la puesta en práctica de la normativa. En la República de Moldova, se ha brindado ayuda a las APE para que establecieran una asociación empresarial y actualmente están elaborando un manual de normas para la creación de capacidad entre sus miembros.
11. En Asia Meridional, continúa la labor contra el trabajo en régimen de esclavitud en Pakistán, y se está preparando una nueva iniciativa en el estado indio de Tamil Nadu. Un proyecto conjunto OIT-PNUD emprendido recientemente en Tayikistán está abordando en sus raíces el problema de la trata de seres humanos, en zonas rurales pobres donde el proyecto tiene por objetivo capacitar a los trabajadores migrantes de sexo masculino antes de que emigren y prestar apoyo a las mujeres que se quedan en el lugar de origen. En América Latina, entre las actividades importantes cabe destacar la adopción y puesta en práctica de un plan nacional de acción en Perú, y la adopción de una estrategia global para eliminar el trabajo forzoso en la región del Chaco en Bolivia. Ambos países han situado la eliminación del trabajo forzoso en los primeros lugares en la lista de prioridades en materia

---

de desarrollo. En Brasil algunos estados han comenzado a tomar medidas contra el trabajo forzoso para complementar las actividades federales al respecto, en particular el estado de Para.

12. Durante el período que se examina la comunicación siguió siendo una prioridad. Se efectuó una inversión considerable en la mejora de la sección relativa al trabajo forzoso del sitio web de DECLARATION, que ha registrado un aumento paralelo de consultas. Se están llevando a cabo ahora mejoras similares en el resto del sitio web. La OIT estuvo representada en un gran número de acontecimientos regionales e internacionales con fines de concienciación y divulgación acerca del trabajo forzoso y la trata de personas. Un ejemplo destacado al respecto fue el Foro de la Iniciativa Mundial de Lucha contra la Trata de Personas de las Naciones Unidas celebrado en Viena el mes de febrero de 2008. En ese contexto, en las reuniones patrocinadas por la OIT se examinó el tema del trabajo forzoso como cuestión relacionada con la gestión de las cadenas de suministro, la demanda de trabajo forzoso, y el papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la lucha contra ese problema. En cada una de esas reuniones participaron representantes de los empleadores, de los trabajadores, de los gobiernos y de las empresas.
13. Otro ámbito de la labor desarrollada ha sido la elaboración de métodos para la recopilación de datos y la realización de estudios sobre la trata de personas y el trabajo forzoso. El SAP-FL ha proporcionado apoyo técnico a diversos países (incluidos Georgia, la República de Moldova, Níger, Paraguay y Zambia) con miras a la concepción, puesta en práctica y análisis de encuestas efectuadas por las oficinas nacionales de estadística.

## C. Discriminación

14. Tras la discusión por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2007 del Informe global titulado *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*, el Consejo de Administración adoptó un plan de acción en noviembre de 2007. Dicho plan se basó en el primer plan de acción relativo a la discriminación adoptado en noviembre de 2003. Las actividades relativas a este principio y derecho se llevan a cabo en estrecha consulta con ACTRAV, ACT/EMP y las oficinas exteriores que han identificado este principio como prioridad para su respectivo país o región. Hay también una estrecha coordinación con las unidades de la sede encargadas de cuestiones tales como la igualdad de género y la migración internacional, entre otras.
15. De conformidad con el plan de acción y en el marco de un proyecto financiado por Noruega y destinado a combatir las desigualdades y la discriminación en el mundo del trabajo, el programa ha desplegado un gran esfuerzo en torno a dos áreas prioritarias principales: la lucha contra la discriminación racial y la reducción de las diferencias salariales en razón del género. Se han proporcionado herramientas y formación de alcance mundial, junto con servicios de asesoramiento técnico, estudios de diagnóstico, y formación en los ámbitos regional y nacional.
16. En el marco de un proyecto financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos/la Iniciativa de Alianza de Oriente Medio, se está abordando la cuestión de la promoción de la igualdad en el lugar de trabajo en Marruecos, y ello incluye asistencia técnica para medianas empresas, con miras a la puesta en práctica de planes de acción para abordar esta cuestión. También se elaboró una guía sobre prácticas adecuadas en francés y árabe para promover la igualdad en el lugar de trabajo que se dio a conocer en Marruecos en marzo de 2008.
17. Dos importantes herramientas que han sido objeto de actividades piloto quedarán finalizadas para finales de 2008, esto es: una guía para luchar contra la discriminación

---

racial en el lugar de trabajo y una guía sobre la aplicación de métodos de evaluación del puesto de trabajo que estén exentos de sesgo de género. Estos productos se pondrán a disposición inicialmente en los tres idiomas de trabajo de la Oficina.

18. Todos los productos servirán como material de referencia básico para las actividades de formación que se realizarán en el transcurso del presente bienio y con posterioridad al mismo. Tras haberse efectuado pruebas con los mandantes en el terreno, se ha revisado el contenido de dichos materiales a la luz de la información recogida. Se llevarán a cabo actividades de formación adicionales en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín con el propósito de integrar esos temas en los programas de formación corrientes. En abril de 2008 se organizó en el Centro un taller de formación sobre la discriminación racial, y en el marco del programa de formación sobre normas internacionales del trabajo del Centro se está considerando ahora la inclusión sistemática de la discriminación racial en sus cursos. Para garantizar la sostenibilidad de las actividades de formación, se está considerando también el establecimiento de una red de «instructores de formadores».
19. Tras un taller piloto sobre la discriminación racial organizada en colaboración con la CSI en diciembre de 2007, se ha iniciado una labor con cuatro organizaciones sindicales nacionales en cada una de las regiones (África, Asia, Europa y América Latina) para luchar contra la discriminación racial en el lugar de trabajo. Los representantes de los empleadores que participaron en el taller realizado en Turín en abril de 2008, mencionado en el párrafo 18 *supra*, tuvieron una actitud particularmente dinámica y propusieron diversas ideas acerca de cómo abordar la discriminación en el lugar de trabajo. Esto es un buen augurio para las actividades que se organicen en el futuro con los empleadores y sus organizaciones.
20. En el ámbito de la igualdad salarial, se está llevando a cabo un programa de gran envergadura en Chile, en el contexto de las principales prioridades nacionales. El objetivo del mismo es contribuir a la reducción de la diferencia salarial entre hombres y mujeres, para promover de ese modo la igualdad de género y reducir las desigualdades sociales y la pobreza en Chile. El programa abarca varias fases, con la inclusión de estudios, actividades de sensibilización y la comparación con países vecinos. Este programa culminará con una reunión que ha de celebrarse en noviembre de 2008 con comisiones tripartitas para la igualdad en Chile, Argentina, Brasil, Uruguay y Paraguay, con la finalidad de introducir métodos de evaluación de los puestos de trabajo que estén exentos de sesgo de género.

---

## INDICE

*Página*

*Actividades de seguimiento emprendidas por la Oficina en aplicación de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento del derecho de negociación colectiva, trabajo forzoso u obligatorio, discriminación*

|    |                                                                          |   |
|----|--------------------------------------------------------------------------|---|
| A. | Libertad de asociación y libertad sindical y negociación colectiva ..... | 1 |
| B. | Trabajo forzoso u obligatorio.....                                       | 2 |
| C. | Discriminación.....                                                      | 4 |



## **Resultados de las elecciones al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo para el período 2008-2011**

Conforme a lo dispuesto por el artículo 52 del Reglamento de la Conferencia, el presente informe se establece con objeto de comunicar a la Conferencia los resultados de los tres colegios electorales reunidos el día 2 de junio de 2008, a fin de elegir a los miembros del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo para el período 2008-2011.

Esos resultados son como sigue:

### **Grupo Gubernamental**

#### *Miembros titulares*

##### ***Africa***

Burundi  
Mozambique  
Nigeria  
Sudáfrica  
Tanzanía, República Unida de  
Túnez

##### ***Américas***

Argentina  
Barbados  
México  
Panamá  
Venezuela, República Bolivariana de

##### ***Asia***

Australia  
Bangladesh  
Jordania  
Singapur

#### *Miembros adjuntos*

Benin  
Congo  
Egipto  
Ghana  
Guinea  
Kenya  
Sudán  
Zambia

Canadá  
Cuba  
El Salvador  
Perú  
Uruguay

Camboya  
Corea, República de  
Irán, República Islámica del  
Líbano  
Pakistán  
Qatar  
Tailandia  
Viet Nam

---

### ***Europa***

Austria  
República Checa  
Polonia

Bélgica  
Bulgaria  
España  
Hungria  
Lituania  
Portugal  
Suecia

## **Grupo de los Empleadores**

### *Miembros titulares*

Sr. P. Anderson (*Australia*)  
Sr. A. Dahlan (*Arabia Saudita*)  
Sr. D. Funes de Rioja (*Argentina*)  
Sra. R. Goldberg (*Estados Unidos*)  
Sra. R. Hornung-Draus (*Alemania*)  
Sr. E. Julien (*Francia*)  
Sr. A. Moore (*Reino Unido*)  
Sr. B. Nacoulma (*Burkina Faso*)  
Sr. O. Oshinowo (*Nigeria*)  
Sr. M.A. Ould Sidi (*Mauritania*)  
Sr. J.A. de Regil Gómez (*México*)  
Sr. T. Suzuki (*Japón*)  
Sr. A.W. Tabani (*Pakistán*)  
Sr. G. Trogen (*Suecia*)

### *Miembros adjuntos*

Sr. S. Allam (*Egipto*)  
Sr. R. Arumugam (*Malasia*)  
Sra. F. Awassi Atsimadja (*Gabón*)  
Sr. B. Burkett (*Canadá*)  
Sr. L.T. Chen (*China*)  
Sra. J. Coke-Llyod (*Jamaica*)  
Sr. A. Echavarría Saldarriaga (*Colombia*)  
Sr. O. Eremeev (*Federación de Rusia*)  
Sra. L. Horvatic (*Croacia*)  
Sr. Y. Kim (*República de Corea*)  
Sr. J.M. Lacasa Aso (*España*)  
Sr. D. Lima Godoy (*Brasil*)  
Sr. K. Mattar (*Emiratos Arabes Unidos*)  
Sr. Y. Modi (*India*)  
Sra. J. Mugo (*Kenya*)  
Sr. C. Renique (*Países Bajos*)  
Sr. L. Traore (*Mali*)  
Sr. A. Urtecho (*Honduras*)  
Sr. V. Van Vuuren (*Sudáfrica*)

## **Grupo de los Trabajadores**

### *Miembros titulares*

Sr. N. Adyanthaya (*India*)  
Sra. S. Burrow (*Australia*)  
Sra. B. Byers (*Canadá*)  
Sra. R. Diallo (*Guinea*)  
Sr. J.R. Gómez Esguerra (*Colombia*)  
Sr. S. Nakajima (*Japón*)  
Sr. A. Omar (*Nigeria*)  
Sr. A. Sidi Said (*Argelia*)  
Sr. E. Sidorov (*Federación de Rusia*)  
Sr. M. Sommer (*Alemania*)  
Sr. S. Steyne (*Reino Unido*)

### *Miembros adjuntos*

Sr. H. Abdulla (*Bahrein*)  
Sr. K. Ahmed (*Pakistán*)  
Sr. M. Al-Ma'ayta (*Jordania*)  
Sra. H. Anderson Navarez (*México*)  
Sr. F. Atwoli (*Kenya*)  
Sr. L. Basnet (*Nepal*)  
Sr. A. Benedetti (*Brasil*)  
Sra. C. Del Rio (*Italia*)  
Sr. U. Edström (*Suecia*)  
Sra. M.F.C. Francisco (*Angola*)  
Sr. B. Hossu (*Rumania*)



---

Sra. T.L. Sundes (*Noruega*)  
Sr. L. Trotman (*Barbados*)  
Sr. J. Zellhoefer (*Estados Unidos*)

Sr. G. Jiang (*China*)  
Sr. G.A. Martínez (*Argentina*)  
Sra. L. Matibenga (*Zimbabwe*)  
Sr. A. Palanga (*Togo*)  
Sr. E. Patel (*Sudáfrica*)  
Sr. Y. Veyrier (*Francia*)  
Sra. A. Wolenska (*Polonia*)  
Sra. H. Yacob (*Singapur*)





## Tercera sesión (especial)

Lunes 2 de junio de 2008, a las 15 h. 15

Presidente: Sr. Salamín

### ALOCUCIÓN DE SU EXCELENCIA, EL SR. DANILO TÜRK, PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE ESLOVENIA

#### EL PRESIDENTE

Declaro inaugurada la tercera sesión (*especial*) de la Conferencia Internacional del Trabajo. La Conferencia Internacional del Trabajo tiene hoy el gran honor de recibir la visita de Su Excelencia el Presidente de la República de Eslovenia Sr. Danilo Türk. Para dar la bienvenida, y presentar a tan distinguido invitado, concederé la palabra al Secretario General de la Conferencia Internacional del Trabajo, Sr. Juan Somavia.

#### Original inglés: El SECRETARIO GENERAL DE LA CONFERENCIA

Señor Presidente: me honra darle la bienvenida a esta sesión especial de la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el parlamento mundial del trabajo, que representa a los gobiernos, los trabajadores y los empleadores de los países miembros. Presidente Türk, permítame decirle desde el inicio que es un privilegio personal e institucional recibirlo como el líder mundial que es usted hoy.

Me ha honrado conocerlo y trabajar con usted en diferentes capacidades.

Estimados amigos, no suele ser frecuente que tal acervo de conocimientos y experiencias coincidan en el Presidente de una República. Abogado, intelectual, activista de derechos humanos, catedrático titular de derecho internacional; una persona con una visión universal que se siente cómoda en el mundo de las relaciones internacionales y de las Naciones Unidas y, desde luego, una voz importante en la política nacional. Fue elegido Presidente de la República de Eslovenia en noviembre próximo pasado, con casi el 70 por ciento de los votos.

Una vez más, señor Presidente, es un honor tenerlo con nosotros también en su calidad de Jefe de Estado del país que ha asumido la presidencia de la Unión Europea, una región tan estrechamente ligada a la historia de la OIT. Muchas de las luchas sociales en Europa que estallaron con la ola de globalización de finales del siglo XIX, se encuentran en el origen de la OIT y su presencia entre nosotros no hace sino poner de relieve el apoyo de la Unión Europea al Programa de Trabajo Decente y a una globalización justa, que provienen no sólo del Consejo de la Unión Europea y de la Comisión, sino también del Parlamento y del Comité Económico y Social Europeo. Usted cree profundamente que la Unión Europea puede tener un papel clave como líder de

importancia mundial para ayudar a examinar, junto con otros interesados, muchas de las cuestiones complejas del presente y, lo que es más importante para nosotros, usted hoy está haciendo historia. Digo que hace usted historia porque es el primer Jefe de Estado de un país que ejerce la presidencia de la Unión Europea que hace uso de la palabra ante la Conferencia Internacional del Trabajo.

Señor Presidente, gracias. Todos en esta sala esperan que éste sea un precedente que habrá de seguirse en el futuro. Como Jefe de Estado de Eslovenia se le conoce como un dirigente con convicciones firmes y gran dedicación y como alguien que cree en el estado de derecho, en la democracia y el diálogo.

Gran parte de su vida profesional la ha dedicado a la investigación y a la enseñanza del derecho internacional en institutos e instituciones académicas de su propio país, de Europa y de los Estados Unidos. Ha escrito numerosos estudios que hoy sirven de referencia y participa activamente en la asociación de derecho internacional.

También es usted un gran defensor de los derechos humanos, asesor y experto en temas tan importantes como la prevención de la discriminación, la protección de las minorías y la necesidad de llevar a la práctica los derechos económicos, sociales y culturales. Usted ha creado el Consejo de los Derechos Humanos de Eslovenia, en el que desempeñó un papel de primer orden. Desde luego, es usted un diplomático distinguido que se desempeñó como primer Embajador de Eslovenia ante las Naciones Unidas en Nueva York, donde dos veces presidió el Consejo de Seguridad y posteriormente ejerció el cargo de Secretario General Adjunto de las Naciones Unidas de Asuntos Políticos. Ha sido también protagonista destacado en importantes conferencias internacionales. Permítame que elogie su participación en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de Copenhague, vinculada directamente al Programa de Trabajo Decente de la OIT y, como ha dicho usted en su reciente discurso: «... El mundo necesita modelos eficaces de crecimiento sostenible; la globalización se considerará buena si ayuda a extender la prosperidad y a mejorar los niveles de bienestar humano y de libertad».

Esta convicción tiene un valor adicional por cuanto Eslovenia preside la Unión Europea. De hecho, durante esta Conferencia su país presidirá una reunión ministerial sobre trabajo decente para los jóvenes en los Balcanes occidentales. Este es uno de los grandes desafíos, claro está, de una región que ha sufrido tantas turbulencias. Señor Presidente: a tra-

vés de los años yo mismo y muchas otras personas en todo el mundo hemos admirado su sabiduría política y la convicción de sus valores, que van a la par con el pensamiento independiente de un intelecto receptivo y una fuerza creativa que sirve para el diálogo y la creación de consenso.

Permítame una vez más, que en nombre de los presidentes y de la sala que representa, como he dicho, al parlamento del trabajo y lo que creemos que es la economía real, los empleadores, los trabajadores y los gobiernos que tienen que establecer los parámetros para esa actividad.

Señor Presidente, nos honra usted con su presencia y le agradezco que esté con nosotros.

---

*Original inglés: Sr. TÜRK (Presidente de la República de Eslovenia)*

---

Es para mí un honor tener la oportunidad de participar en los trabajos de la Conferencia Internacional de Trabajo y en uno de los más importantes debates contemporáneos, el debate sobre el Programa de Trabajo Decente. Quiero elogiar a la Organización Internacional del Trabajo y su Director General, el Sr. Juan Somavia, por la labor precursora que ya ha suscitado una amplia aceptación del concepto de trabajo decente y de su importancia para la formulación de políticas tanto a nivel de los Estados como en el plano internacional.

Más adelante en la reunión, la Ministra del Trabajo de Eslovenia se referirá más en detalle a nuestra experiencia nacional y presidirá una reunión dedicada a la región de Europa sudoriental.

Por mi parte quisiera compartir con ustedes algunas de las ideas más generales sobre el concepto de trabajo decente en el contexto de la globalización y sobre el papel de la Unión Europea — cuya presidencia rotatoria asume actualmente Eslovenia.

Pero permítaseme ante todo formular mis observaciones dentro de su contexto. Vivimos en la era de la globalización, impulsada por un progreso muy dinámico de las nuevas tecnologías, en particular, las tecnologías de la comunicación, y caracterizada por una impresionante expansión económica mundial. Esto ha dado la impresión de que algunos de los factores de producción como la tecnología y el capital son decisivos, mientras que los otros factores han perdido importancia. Esta impresión corresponde a la opinión de que la globalización no tiene precedentes en la historia de la humanidad y que las nuevas tecnologías transforman ineluctablemente las sociedades. De acuerdo con los optimistas de la globalización se ha homogenizado el mundo. Conforme a este punto de vista, las tecnologías modernas han allanado las diferencias, por lo cual se ofrecen oportunidades comparables a todas las personas del mundo, así como la promesa de un gran futuro común.

Sin embargo, este razonamiento ha admitido matices, expresados en forma de opiniones más realistas y menos entusiastas. En primer lugar, los procesos de globalización se iniciaron hace siglos y han cobrado intensidad en épocas pasadas, en particular la revolución industrial del siglo XIX. La diferencia entre la globalización actual y sus anteriores episodios reside en que los procesos actuales afectan a un número mucho mayor de personas en todo el mundo y mucho más rápidamente. En segundo lugar, es preciso interpretar con cuidado las expresiones del optimismo tecnológico. La experiencia histórica es pertinente en este contexto. Los adelantos tecnológicos, como la introducción de la electricidad en la

vida cotidiana de numerosas personas hace un siglo, han transformado las sociedades de muchas maneras. Sin embargo, esto no ha significado la prosperidad para todos, ni impedido la agitación social y política, ni los conflictos armados. Las nuevas tecnologías y oportunidades económicas no se traducen automáticamente en más libertad y justicia ni en una paz más duradera. La paz y la justicia, incluida la justicia social, exigen esfuerzos especiales.

No es sorprendente que los debates actuales sobre la globalización se centren en las cuestiones de la distribución desigual de sus resultados en los aspectos jurídicos y éticos del desarrollo tecnológico y en diversos problemas sociales y políticos generados por la reciente fase de este fenómeno.

Las cuestiones relativas al empleo y al trabajo, son una parte importante de este debate. Esto no es sorprendente. Para comprender debidamente los adelantos del último decenio, es necesario recalcar más las dimensiones políticas y sociales. Los disturbios financieros actuales y el aumento de los precios de los alimentos, no han hecho sino conferir un carácter dramático a la situación.

En este contexto la Organización Internacional del Trabajo ha de ofrecer una estrategia eficaz del trabajo decente para orientar a los Estados Miembros, los empleadores y los trabajadores. No es exagerado decir que la evolución reciente del debate sobre la globalización ha permitido comprender más a fondo la importancia primordial de las cuestiones relacionadas con el trabajo decente en este momento.

El excelente Informe del Director General, *El trabajo decente: algunos retos estratégicos en perspectiva*, que se publicó hace unas semanas, ha confirmado esta conclusión con gran claridad, abordando los retos estratégicos fundamentales de tal manera que promueve a una profunda reflexión. Implícitamente el informe nos recuerda el carácter ético del concepto de trabajo decente y el hecho de que un cuerpo significativo de leyes existentes, también ha contribuido a hacer realidad el trabajo decente. Por lo tanto es perfectamente pertinente que la comunidad internacional insista en los principios fundamentales que preconiza la OIT, y en reforzar la aplicación de la normativa existente.

El trabajo no es un producto básico, añade valor al proceso de producción y es un valor en sí mismo. El trabajo y la creatividad se complementan y representan la garantía básica de una existencia humana digna así como de un desarrollo efectivo.

Postulados éticos como éste revisten gran importancia en cualquier debate sobre las estrategias de trabajo decente. Sobre la base de dichos postulados las estrategias del trabajo decente pueden desarrollar eficazmente sus dimensiones jurídica y política. Las normas jurídicas del trabajo decente se han elaborado a lo largo del tiempo y su importancia no ha disminuido. Por el contrario, el Informe del Director General afirma, en el párrafo 90, que en los últimos diez años ha aumentado en un 50 por ciento la ratificación de los ocho convenios fundamentales de la OIT. Este es un cambio importante, y como ha reconocido el Director General, la importancia de este resultado alentador todavía no se ha apreciado plenamente.

No corresponde extraer conclusiones prematuras. Sin embargo, el hecho de que la aceptación de las normas básicas haya aumentado notablemente cuando parecía que la importancia del trabajo se apreciaba, menos que en el pasado, constituye en sí un mensaje de gran valor sobre la importancia del

fundamento ético de las normas del trabajo y su coherencia jurídica. Es importante para la estabilidad social y para el desarrollo. Hay que recalcar el esfuerzo necesario para poner en consonancia las prácticas actuales con las normas laborales. Al mismo tiempo los estrategas del trabajo deberían verse alentados por el alto grado de aceptación en sí y aprovecharlo en el proceso normativo. Es necesario comprender las numerosas maneras en que son útiles las normas internacionales del trabajo. El cumplimiento de los derechos económicos y sociales, incluido el derecho al trabajo, requiere la formulación de diversas políticas. Las políticas representan en su conjunto un progreso efectivo de los derechos humanos. Claro está cabe preguntarse cómo se mide el progreso. Los indicadores económicos y sociales, una serie de estadísticas que permiten juzgar los avances cumplidos son algunas de las herramientas. Pero las técnicas de medición estadística del progreso, difícilmente permiten trazar un panorama suficientemente completo. Es preciso, combinarlas con la aplicación de normas jurídicas, en particular las consagradas en los ocho convenios fundamentales de la OIT. Las estadísticas relativas a los efectos de la política combinadas con la evaluación jurídica del nivel de observancia de las normas de trabajo reconocidas, son sumamente útiles para comprender la forma de poner en práctica los postulados del trabajo decente.

Los dos procesos de evaluación, el estadístico y el jurídico, deben ser complementarios. Las estadísticas permiten comprender los progresos básicos realizados. La información sobre la aplicación de las normas jurídicas elucida la situación real de los seres humanos y reduce la fuerte dependencia con respecto a las estadísticas. Por lo tanto, el actual reconocimiento generalizado de las normas internacionales del trabajo es una oportunidad que deben aprovechar los responsables de formular las políticas de trabajo decente.

El trabajo decente es crucial en todas las sociedades, ya que representa el primer paso fundamental para superar la pobreza. Así sucede incluso en las sociedades prósperas, donde las carencias materiales se ven mitigadas por el aumento de los niveles de transferencias sociales. Sin embargo, los subsidios y las transferencias sociales no eliminan la pobreza. Muy a menudo, en situaciones de esa naturaleza, la pobreza subsiste en forma de exclusión social. La paz social basada en la exclusión es precaria. El trabajo decente para todos prevé la inclusión y es la única solución viable. Por otra parte, en las sociedades afectadas por la pobreza, el fenómeno es aún más pronunciado. Es simplemente imposible superar la pobreza sin el desarrollo. Las necesidades básicas de desarrollo, es decir, aumentar el empleo y el trabajo decente, son ineludibles.

Por esa razón es necesario aplicar en todo el mundo el concepto de trabajo decente: la creación de oportunidades de empleo y la aplicación de las normas fundamentales del trabajo, la creación de oportunidades de percibir ingresos adecuados, la protección social y el diálogo social entre los principales interlocutores sociales son objetivos de gran importancia a escala mundial. Figuran asimismo entre los criterios con los que la historia juzgará la calidad de nuestra era de la globalización. Sin embargo, las condiciones para que se cumplan estos criterios son significativamente diferentes en las distintas partes del mundo.

En Europa, combinar la justicia social y la competitividad económica representa la esencia del desarrollo. Por lo tanto, es natural incluir el concepto de trabajo decente en la Agenda Social Europea. El concepto de trabajo decente es también un elemento esencial de la Estrategia de Lisboa sobre el crecimiento y el empleo que la Unión Europea adoptó en 2000 y que desde 2005 ha sido objeto de un intenso debate político. Se espera que tal debate active la aplicación de la Estrategia y añada nuevos incentivos para el desarrollo. En este contexto se subrayan las políticas activas de empleo que constituyen la base para aumentar la cohesión social, así como para el nuevo ciclo de desarrollo. Al mismo tiempo será preciso modernizar los sistemas europeos de protección social, mejorar el nivel de flexibilidad de los mercados de trabajo e incrementar la inversión en el capital humano a fin de garantizar los necesarios conocimientos teóricos y prácticos.

La cooperación social es un elemento clave para garantizar el éxito de los procesos que preconiza la Estrategia de Lisboa. La cooperación social en estos momentos reviste una doble importancia. En primer lugar, ayuda a los jóvenes a lograr la oportunidad de trabajar prestando la debida atención a la ampliación de sus conocimientos, capacidades y el aprendizaje permanente, necesarios para conservar y desarrollar la flexibilidad del trabajo y el empleo futuro de los jóvenes. Ayuda asimismo a los trabajadores de más edad, en una Europa, cuya población envejece más y más, que deben trabajar más tiempo y necesitan conservar la flexibilidad y los conocimientos necesarios y desarrollar nuevas competencias a lo largo de un período de empleo prolongado. La cooperación social es una necesidad estratégica para formular políticas eficaces.

La Unión Europea es cada vez más consciente de la importancia de invertir en las personas y de mejorar el mercado del trabajo. En su última reunión, en marzo, el Consejo Europeo recalcó la necesidad de reforzar el elemento de educación en la tríada: investigación, innovación y educación. La educación de alta calidad y la mayor inversión en el capital humano y la creatividad, se definieron como algo esencial para que Europa tenga éxito en el mundo mundializado de hoy. Esta es la vía hacia una economía, basada en el conocimiento, con vistas a lograr empleos adecuados y estabilidad fiscal. Huelga decir que esas políticas son la manera de erradicar la desigualdad y la pobreza en Europa y para reducir el desempleo entre los jóvenes que existe en muchas partes de Europa hoy en día.

En los países de la Unión Europea, estas políticas han sido diseñadas para abordar la tipología de los problemas de desarrollo y cohesión social europeos. Es claro que el trabajo decente, medido por una norma elevada de este concepto, es esencial.

Es particularmente importante que para lograr una norma elevada, el trabajo se debe comprender y cultivar en estricta relación con la creatividad. La creatividad es elemento esencial de una calidad elevada del trabajo y los empleos en nuestra época. La inversión en educación es esencial para la eficacia del sistema.

Si bien tenemos que trabajar intensamente, sobre el desarrollo y las políticas correspondientes, la Unión Europea también es consciente de su responsabilidad a nivel mundial. Aquí en esta Conferencia Internacional del Trabajo quiero recalcar, en particular, las responsabilidades mundiales de la Unión Europea.

La Unión Europea apoya el sistema de la Organización Internacional del Trabajo de aplicación de normas del trabajo y cree que estas normas deben progresar a nivel mundial. En la agenda de trabajo decente también es una fuente de normativa en el contexto de cooperación con la Unión Europea, con una nueva variedad de interlocutores. Eso incluye interlocutores que trabajan con la Unión Europea en el contexto de la política de vecindad europea, así como interlocutores estratégicos en África, América Latina, en el Caribe y en Asia. La diversidad existente de arreglos entre interlocutores con países alrededor del mundo, proporciona la oportunidad de incluir, de manera apropiada, los requisitos del trabajo decente como elemento esencial de la cooperación internacional de la Unión Europea.

Los marcos de cooperación existentes y en evolución, representan una oportunidad única para poner a prueba las opciones políticas y las metodologías que se han de aplicar para lograr las estrategias del trabajo decente.

Por eso, la Unión Europea y, en particular, la Comisión Europea, han de seguir reforzando la asistencia externa para los ajustes sociales en países y regiones fuera de la Unión Europea que participan en la liberalización comercial.

Nuestra liberalización comercial debe promoverse de manera que permita lograr un gran crecimiento, mayores empleos y una realización progresiva de las normas del trabajo decente. Es una tarea difícil, pero no se puede evitar y dará pleno sentido al concepto de cooperación internacional en la época de una globalización intensiva.

Señoras y señores en el mundo mundializado de hoy, la cooperación internacional es indispensable para el logro del concepto del trabajo decente.

La función de las instituciones internacionales es esencial y, entre ellas, la OIT tiene una importancia fundamental. Esto se ha reconocido, repetidas veces, por una variedad de órganos internacionales, incluida la Comisión Mundial de la dimensión social de la Mundialización. La OIT misma ha iniciado la tarea de reforzar su capacidad, y sus órganos participan constantemente en un proceso de pulido de los métodos de trabajo, de fortalecimiento de la base de conocimientos y de brindar asistencia de manera eficaz a los Estados Miembros.

Este proceso debe continuar con el impulso adecuado. La labor realizada hasta ahora para preparar el texto de referencia promete tener éxito. Y quisiera decir, añadir mi voz, a aquéllos que han deseado éxito a la OIT en este empeño.

La Organización Internacional del Trabajo es uno de los más antiguos y experimentados miembros de la familia de las Naciones Unidas. Surgió después de la Primera Guerra Mundial, al haberse comprendido la importancia duradera de las relaciones laborales y su regulación con objeto de mantener la estabilidad social y política. Se ha creado una estructura tripartita única para dar coherencia y eficacia al proceso de adopción y aplicación de las decisiones. La sociedad civil ha participado considerablemente en su labor. Las prácticas de la OIT han allanado de

muchas formas el camino a la cooperación internacional actuales, tanto en el sistema de las Naciones Unidas y como fuera de éste. Toda esa experiencia es extremadamente valiosa en la etapa actual de la globalización. Cabe esperar que esta experiencia sirva de base para los debates y la elaboración de las políticas y, cuando proceda, los oriente. La OIT no sólo tiene una gran experiencia histórica, le incumbe también una gran misión hoy día, y un gran papel para el futuro.

Estoy plenamente convencido de que la justicia social y el trabajo decente serán importantes características de ese futuro, de nuestro futuro común, por el que debemos bregar todos nosotros.

---

El PRESIDENTE

Muchas gracias, señor Presidente, por habernos dejado unas palabras que están en plena sintonía con los objetivos y los valores de la Organización Internacional del Trabajo.

En su calidad de Jefe de Estado del país que preside la Unión Europea, permítame agradecerle a título personal, y en nombre de mi país, Panamá, el apoyo de la Unión Europea a mi nombramiento como Presidente de esta 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Gracias a esta distinción, tengo en este momento, el honor y el privilegio de expresarme ante usted en nombre de todos los aquí presentes.

Excelencia, la Conferencia está honrada por la presencia de un tan activo defensor de los derechos humanos y que aportó una valiosa colaboración al Secretario General de las Naciones Unidas durante más de una década. Su impresionante trayectoria no deja ninguna duda sobre su compromiso por fortalecer el respeto de valores fundamentales como la discriminación de las minorías y la libertad de expresión, que constituyen temas de capital importancia para la OIT.

Además, cabe recordar que, desde 1989, en que el diálogo social fue instaurado en Eslovenia, su país ha permanecido particularmente activo en este ámbito, utilizando el diálogo social y el tripartismo, que son los valores fundadores de esta Conferencia, como instrumento clave para alcanzar el progreso económico y social. En ese sentido, Eslovenia ha sido considerado como un ejemplo a seguir para los demás países que entraron en la Unión Europea en 2004.

Del mismo modo, las prioridades establecidas durante la presidencia de Eslovenia de la Unión Europea durante este año en términos de empleo, políticas sociales e igualdad de oportunidades permitirán sin duda alguna a la Unión Europea avanzar en la realización de los objetivos del trabajo decente.

Señor Presidente, en nombre de mis colegas de la Mesa y de todos los participantes de la Conferencia, y en el mío propio, quiero expresarle nuestro profundo agradecimiento por su visita.

Doy por concluida esta tercera sesión especial de la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

*(Se levanta la sesión a las 15 h. 50.)*



## INDICE

*Página*

*Tercera sesión (especial):*

Alocución de Su Excelencia, el Sr. Danilo Türk, Presidente de la República de Eslovenia..... 1

*Oradores:* El Presidente, el Secretario General de la Conferencia, Sr. Türk





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

### **Primer informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras**

1. La Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras se reunió el 3 de junio de 2008, actuando el Sr. G. Kristinsson (Islandia) como Presidente y Ponente y el Dr. P. Klekner (Hungría) como Vicepresidente.

### **Solicitud del Gobierno de la Unión de las Comoras, presentada en virtud del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, para obtener el derecho de voto**

2. La Comisión tuvo ante sí una solicitud (documento C.F./D.2) presentada por el Gobierno de la Unión de las Comoras para que se le permitiera ejercer el derecho de voto durante la reunión de la Conferencia. Con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 31 del Reglamento de la Conferencia, esta solicitud se remitió con carácter urgente a la Comisión de Cuestiones Financieras. El texto de la solicitud, de fecha 7 de abril de 2008, es el siguiente:

Ministerio de Economía, Comercio, Trabajo,  
Empleo y Promoción de la Empresa Femenina  
Moroni, Unión de las Comoras

Señor Director General:

Tengo el honor de informarle que el Gobierno de la Unión de las Comoras desea pagar las contribuciones atrasadas que adeudamos a la Organización Internacional del Trabajo con vistas a recuperar el derecho de voto y poder participar activamente en las actividades de la Organización.

Al respecto, quisiera destacar las principales razones que explican el por qué de tal volumen de impagos de las contribuciones de las Comoras a la OIT. Como seguramente es de su conocimiento, nuestro país ha atravesado una larga crisis, tanto política como institucional, que ha estado muy marcada por la inestabilidad política.

La crisis separatista de la isla de Anjouan representa el paroxismo de esta crisis recurrente. Fue necesario recibir asistencia de la comunidad internacional para encontrarle solución e iniciar una era de estabilidad institucional. Con el respaldo de la comunidad internacional, nuestro país ha logrado encontrar una solución a la crisis del separatismo de la isla de Anjouan, que se ha visto coronada por los felices resultados alcanzados hace pocas semanas.

Esa situación de crisis, que llegó incluso a amenazar la existencia misma de las Comoras como nación, ha tenido fuertes repercusiones en nuestras relaciones internacionales, lo que explica por qué nuestro país no ha estado presente en numerosas reuniones internacionales.

Por otra parte, nuestra larga ausencia del seno de las organizaciones internacionales obedece a la incapacidad para hacer frente a las obligaciones que suponen las contribuciones a las organizaciones internacionales, ya que nuestras prioridades presupuestarias se centraban en las exigencias de las prioridades internas y en dar cuenta de las urgencias, en un contexto de fuertes limitaciones presupuestarias y de disminución de la ayuda pública al desarrollo.

Desde hace poco, y los resultados de la situación de la isla de Anjouan en las últimas semanas son la mejor prueba del camino adoptado en pro de la estabilidad y de la estabilización democrática de nuestro país, estamos comprometidos en la vía de la consolidación de un marco institucional estable y hemos dado una primera prueba de alternancia democrática.

De no poder acogernos a una anulación simple y llanamente de la deuda con su organización, quisiéramos solicitar su reestructuración durante un período de diez años a partir de 2008.

Agradecería que presentase a las instancias competentes de la Organización Internacional del Trabajo la proposición siguiente relativa al pago de los adeudos de las contribuciones de la Unión de las Comoras:

- a) La Unión de las Comoras pagará la totalidad de su contribución para 2008, fijada en 3.947 francos suizos, con el fin de demostrar la voluntad de nuestro Gobierno de regularizar la situación.
- b) La Unión de las Comoras pagará de aquí al 2018 los adeudos de las contribuciones acumuladas a lo largo de los últimos 27 años, que se elevan a un total de 518.849 francos suizos, para lo cual efectuará nueve pagos parciales anuales de 51.885 francos suizos, más un último pago de 51.884 francos suizos.
- c) Asimismo, la Unión de las Comoras pagará las contribuciones de los próximos años durante el transcurso del año en que son pagaderas.

Quisiera pedirle que transmita a la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo la solicitud de mi Gobierno con el fin de recobrar el derecho al voto y el resto de nuestros derechos en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la OIT.

Sírvase aceptar, señor Director General, la expresión de mi más alta consideración y estima.

Por el Ministro, y por delegación

(Firma y sello) Saïd Adou SALIME  
Secretario General

3. La Comisión tomó nota de las disposiciones del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la OIT, así como de los artículos 31 y 32 del Reglamento de la Conferencia, cuyos textos figuran en el anexo del presente informe.
4. Al examinar las relaciones financieras entre la Unión de las Comoras y la OIT, la Comisión tomó nota de los siguientes pagos abonados por este país a la OIT en relación a sus contribuciones prorrateadas:

| Fecha del pago           | Monto en francos suizos | Detalles del pago                                                                          |
|--------------------------|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| 10 de abril de 1984      | 5.983                   | Contribución parcial de 1980                                                               |
| 5 de junio de 1986       | 8.750                   | Contribución parcial de 1980                                                               |
| 12 de septiembre de 2007 | 21.661                  | Saldo de las contribuciones correspondientes a 1980 y parte de las correspondientes a 1981 |

Las contribuciones pendientes al 31 de diciembre de 2007 se elevaban a 518.849 francos suizos, que incluyen las contribuciones prorrateada desde 1981 hasta 2007. La contribución de 2008, por un monto de 3.947 francos suizos también está pendiente de pago.

---

5. *La Comisión, convencida de que la falta de pago por parte de la Unión de las Comoras se debió a motivos ajenos a su voluntad, y con arreglo a las disposiciones del párrafo 4 del artículo 31 del Reglamento de la Conferencia, informa a la Conferencia lo siguiente:*

- a) que la falta de pago de la totalidad de los importes adeudados por la Unión de las Comoras se debió a motivos ajenos a su voluntad, tal y como se explica en la carta que se reproduce en el párrafo 2 anterior;*
- b) que las relaciones financieras entre la Unión de las Comoras y la Organización han sido las que se describen en el párrafo 4 anterior;*
- c) que se han previsto medidas para saldar las contribuciones atrasadas, como se indica en la carta que figura en el párrafo 2 anterior.*

6. *Por consiguiente, la Comisión recomienda a la Conferencia que adopte la resolución relativa a la concesión a la Unión de las Comoras del permiso para votar, con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, resolución cuyo texto figura al final del presente informe.*

### **Solicitud del Gobierno de la República Centroafricana, presentada en virtud del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, para obtener el derecho de voto**

7. La Comisión tuvo ante sí una solicitud (documento C.F./D.3) presentada por el Gobierno de la República Centroafricana para que se le permitiera ejercer el derecho de voto durante la reunión de la Conferencia. Con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 31 del Reglamento de la Conferencia, esta solicitud se remitió con carácter urgente a la Comisión de Cuestiones Financieras. El texto de la solicitud, de fecha 22 de mayo de 2008, es el siguiente:

República Centroafricana  
Ministerio de la Función Pública, Trabajo, Seguridad Social  
e Inserción Profesional de los Jóvenes

Director General  
Oficina Internacional del Trabajo  
Ginebra (Suiza)

Asunto: Propuesta de acuerdo financiero para el pago de las contribuciones  
atrasadas de la República Centroafricana

19 de mayo de 2008

Estimado Señor Director General:

Tengo el honor de informarle de que el Gobierno de la República Centroafricana desea saldar las contribuciones atrasadas que adeuda a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a fin de participar activamente en la labor de la Organización.

Quisiera señalar que los inconvenientes vinculados con el paso a la democracia multipartidaria, como las huelgas prolongadas que se registraron en el período de 1991 a 1993, así como la serie de sublevaciones de 1996 y 1997, tuvieron como consecuencia la destrucción del frágil tejido económico nacional, ya agonizante, y el agotamiento drástico de las finanzas del Estado.

En consecuencia, la República Centroafricana no pudo cumplir con sus compromisos de pago, razón por la cual perdió el derecho de voto en la OIT, como resultado de la acumulación de atrasos en el pago de las contribuciones.

En 2001, al amparo de una mejora del entorno económico, nuestro Gobierno presentó a la 89.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo una propuesta relativa al pago de sus contribuciones atrasadas; sin embargo, las nuevas crisis políticas y militares, que comenzaron ese mismo año y se prolongaron hasta 2003, le impidieron cumplir con sus compromisos.

Por medio de la presente, el Gobierno de la República Centroafricana desea reiterar su adhesión a los objetivos y principios de la OIT, y su voluntad de retomar su lugar en el seno de la Organización.

Por esta razón, desde 2005, el Gobierno ha encomendado a la Agencia Centroafricana de Formación Profesional y del Empleo (ACFPE), que desempeña las funciones de servicio público de empleo de la República Centroafricana, la responsabilidad del pago de las contribuciones de la República Centroafricana. De este modo, en 2006 y 2007 esa institución efectuó pagos por un total de 15.000 euros (23.000 francos suizos).

También le agradeceré que tenga a bien presentar a los órganos competentes de la Organización Internacional del Trabajo, para su aprobación, la siguiente propuesta de pago de las contribuciones atrasadas de la República Centroafricana:

- a) la República Centroafricana pagará durante el presente año su contribución correspondiente a 2008, a saber, 3.947 francos suizos;
- b) la República Centroafricana también abonará en 2008 una parte de sus contribuciones atrasadas, a saber, 7.500 francos suizos;
- c) el saldo de las contribuciones atrasadas, a saber 122.880 francos suizos (130.380 menos el abono de 7.500 francos suizos), cuantía que corresponde a las contribuciones de 1995-2000 y de 2004-2007, se pagará en 15 cuotas anuales de 8.192 francos suizos cada una, a partir de 2009;
- d) por último, en los años sucesivos, la República Centroafricana pagará la totalidad de cada una de sus contribuciones en el año correspondiente.

Le ruego que se sirva transmitir a la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo la petición de mi Gobierno para que se le permita votar nuevamente y ejercer todos sus demás derechos en el seno de la Organización, conforme a lo dispuesto en el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Aprovecho esta oportunidad para expresarle, señor Director General, el testimonio de mi más alta consideración.

*(Firmado y sellado)* Gaston Mackouzangba

8. La Comisión tomó nota de las disposiciones del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la OIT, así como de los artículos 31 y 32 del Reglamento de la Conferencia, cuyos textos figuran en el anexo del presente informe.
9. Al examinar las relaciones financieras entre la República Centroafricana y la OIT, la Comisión tomó nota de los siguientes pagos abonados por este país a la OIT en relación a sus contribuciones prorrateadas:

| Fecha de pago      | Monto en francos suizos | Detalles del pago                                  |
|--------------------|-------------------------|----------------------------------------------------|
| 23 de mayo de 2006 | 11.883                  | Saldo de 1994 y parte de la contribución para 1995 |
| 8 de mayo de 2007  | 12.577                  | Parte de la contribución para 1995                 |

El total de las contribuciones pendientes al 31 de diciembre de 2007 ascendía a 130.380 francos suizos, correspondientes a las contribuciones prorrateadas de 1995 a 2000

---

y de 2004 a 2007. Después de un abono de 7.500 francos suizos el 20 de mayo de 2008, siguen quedando pendientes 122.880 francos suizos. La contribución de 2008, por un monto de 3.947 francos suizos también está pendiente de pago.

10. *La Comisión, convencida de que la falta de pago por parte de la República Centroafricana se debió a motivos ajenos a su voluntad, y con arreglo a las disposiciones del párrafo 4 del artículo 31 del Reglamento de la Conferencia, informa a la Conferencia lo siguiente:*
- a) que la falta de pago de la totalidad de los importes adeudados por la República Centroafricana se debió a motivos ajenos a su voluntad, tal y como se explica en la carta que se reproduce en el párrafo 7 anterior;*
  - b) que las relaciones financieras entre la República Centroafricana y la Organización han sido las que se describen en el párrafo 9 anterior;*
  - c) que se han previsto medidas para saldar las contribuciones atrasadas, como se indica en la carta que figura en el párrafo 7 anterior.*
11. *Por consiguiente, la Comisión recomienda a la Conferencia que adopte la resolución relativa a la concesión a la República Centroafricana del permiso para votar, con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, resolución cuyo texto figura al final del presente informe.*

### **Solicitud del Gobierno del Iraq, en virtud del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, para obtener el derecho de voto**

12. La Comisión tuvo ante sí una solicitud (documento C.F./D.7) presentada por el Gobierno del Iraq para que se le permitiera ejercer el derecho de voto durante la reunión de la Conferencia. Con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 31 del Reglamento de la Conferencia, esta solicitud se remitió con carácter urgente a la Comisión de Cuestiones Financieras. El texto de la solicitud, de fecha 30 de mayo de 2008, es el siguiente:

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales  
Bagdad  
República del Iraq

28 de mayo de 2008

Estimado señor Director General:

Tengo el honor de informarle de que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del Iraq desea regularizar el pago de las contribuciones atrasadas que adeuda a la Organización Internacional del Trabajo y recuperar su derecho de voto para participar activamente en la Organización.

Desearíamos señalar a su atención nuestro anterior acuerdo, de fecha 7 de junio de 2005, firmado por el anterior Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales del Iraq, y relativo al derecho de voto del Iraq. El Gobierno del Iraq se retrasó en el pago debido a las sanciones aplicadas al régimen anterior y a la discordia internacional, las dificultades económicas y muchas razones que escapaban al control de nuestro Gobierno. Como sabe usted, el Iraq ya ha comenzado a efectuar pagos para liquidar las contribuciones atrasadas acumuladas en 2008 junto con la

contribución del presente año. No obstante, con objeto de que podamos cumplir plenamente los compromisos con su estimada Organización, solicitamos tengan la amabilidad de permitírnos liquidar las contribuciones atrasadas en un plazo de veinte años.

Por consiguiente, le rogaría amablemente que presentase a los órganos competentes de la Organización Internacional del Trabajo la siguiente propuesta de liquidación de las contribuciones atrasadas del Iraq:

- a) Para 2008, hemos pagado la contribución prorrateada de 59.199 francos suizos, como muestra de nuestro compromiso.
- b) Liquidaremos las contribuciones atrasadas que se han acumulado hasta finales de 2007 desde 1988 y que ascienden a un total de 6.095.399 francos suizos, mediante el pago, a partir de 2008, de 19 anualidades de 304.770 francos suizos y un último pago de 304.769 francos suizos.
- c) En los años siguientes, el Iraq también pagará sus contribuciones durante el ejercicio correspondiente.

Le agradecería además que transmitiera a la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo la solicitud del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales del Iraq para que a su país se le permita votar y ejercer otros derechos en la Organización de conformidad con el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la OIT.

Aprovecho la ocasión para mostrarle mi agradecimiento por su amable cooperación y la positiva función que ha desempeñado para resolver las cuestiones referentes al Iraq dentro de la OIT.

Muy atentamente,

Mahmood Mohamed Al-Shaikh Radhi  
Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales  
Bagdad

13. La Comisión tomó nota de las disposiciones del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la OIT, así como de los artículos 31 y 32 del Reglamento de la Conferencia, cuyos textos figuran en el anexo del presente informe.
14. Al examinar las relaciones financieras entre el Iraq y la OIT, la Comisión tomó nota de los siguientes pagos abonados por este país a la OIT en relación a sus contribuciones prorrateadas:

| Fecha de pago         | Monto en francos suizos | Detalles del pago                |
|-----------------------|-------------------------|----------------------------------|
| 28 de febrero de 1990 | 116.399                 | Parte de la contribución de 1988 |
| 27 de junio de 2006   | 139.129                 | Parte de la contribución de 1988 |
| 28 de junio de 2007   | 68.902                  | Parte de la contribución de 1988 |

Al examinar las relaciones entre el Iraq y la Organización en los años anteriores, cabe recordar que, en sus reuniones 92.<sup>a</sup> (2004) y 93.<sup>a</sup> (2005), la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó dos acuerdos propuestos por el Gobierno del Iraq para regularizar el pago de las contribuciones atrasadas correspondientes al período 1988-2003 por un importe de 5.652.327 francos suizos y de las correspondientes al período 1988-2004 por un importe de 6.127.327 francos suizos, respectivamente.

Con arreglo a los términos del primer acuerdo (2004), el Iraq había de pagar por completo su contribución correspondiente al año 2004 y un monto de 657.327 francos suizos en 2004 y liquidar sus contribuciones atrasadas en 10 anualidades, a partir de 2005. No se recibió ningún pago.

Con arreglo a los términos del segundo acuerdo (2005), el Iraq había de pagar por completo su contribución correspondiente al año 2005 y liquidar sus contribuciones atrasadas en 20 anualidades, a partir de 2005. No se recibió ningún pago.

---

El 23 de mayo de 2008, la Oficina recibió 339.400 francos suizos, correspondientes a una parte del pago propuesto por el Gobierno en 2008.

15. Las contribuciones pendientes al 31 de diciembre de 2007 ascendían a 6.095.399 francos suizos, correspondientes a las contribuciones prorrateadas desde 1988 hasta 2007.
16. El representante del Iraq reiteró las dificultades que había atravesado su país y dio las gracias a los Estados Miembros por su apoyo y comprensión. Además reafirmó el compromiso de su país de defender los principios de la OIT.
17. *La Comisión, convencida de que la falta de pago por parte del Iraq se debió a motivos ajenos a su voluntad, y con arreglo a las disposiciones del párrafo 4 del artículo 31 del Reglamento de la Conferencia, informa a la Conferencia lo siguiente:*
  - a) *que la falta de pago de la totalidad de los importes adeudados por el Iraq se debió a motivos ajenos a su voluntad, tal y como se explica en la carta que se reproduce en el párrafo 12 anterior;*
  - b) *que las relaciones financieras entre el Iraq y la Organización han sido las que se describen en el párrafo 14 anterior;*
  - c) *que se han previsto medidas para saldar las contribuciones atrasadas, como se indica en la carta que figura en el párrafo 12 anterior.*
18. *Por consiguiente, la Comisión recomienda a la Conferencia que adopte la resolución relativa a la concesión al Iraq del permiso para votar, con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, resolución cuyo texto figura al final del presente informe.*

### **Solicitud del Gobierno de las Islas Salomón, en virtud del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, para obtener el derecho de voto**

19. La Comisión tuvo ante sí una solicitud (documento C.F./D.8) presentada por el Gobierno de las Islas Salomón para que se le permitiera ejercer el derecho de voto durante la reunión de la Conferencia. Con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 31 del Reglamento de la Conferencia, esta solicitud se remitió con carácter urgente a la Comisión de Cuestiones Financieras. El texto de la solicitud, de fecha 30 de mayo de 2008, es el siguiente:

Ministerio de Comercio, Industria,  
Trabajo e Inmigración  
Honiara, Islas Salomón

Estimado Sr. Director General:

Ref.: Solicitud para recuperar el derecho de voto

Tengo el honor de informarle de que el Gobierno de las Islas Salomón desea regularizar el pago de las contribuciones atrasadas que adeuda a la Organización Internacional del Trabajo y recuperar su derecho de voto para participar activamente en la Organización.

---

Soy consciente de que la OIT conoce muy bien la crisis que atraviesan todos sus Miembros y las luchas a las que han de hacer frente tanto en sus propios países como en el marco de sus relaciones y obligaciones internacionales resultantes de sus afiliaciones. Estoy seguro de que la OIT conoce perfectamente nuestra situación.

El examen de la presente solicitud deberá basarse en lo siguiente:

1. Las Islas Salomón han atendido fielmente a sus obligaciones relativas a las contribuciones financieras a la labor de la OIT hasta 1998, es decir, durante 13 años, desde que se convirtieron en Miembro de la OIT en 1985. Reconozco que, desde 1999, no hemos podido cumplir esa obligación. No me cabe duda de que, en virtud del párrafo 4, b) del artículo 13, quedan intactas nuestras relaciones financieras de los últimos diez años. Lamentamos profundamente que determinadas circunstancias ajenas a nuestra voluntad (que procuraré explicar brevemente) hayan debilitado y obstaculizado el cumplimiento de los compromisos contraídos por las Islas Salomón en esta relación.
2. El año 1999, cuando empezamos a dejar de pagar nuestras contribuciones, siempre quedará marcado en la historia de las Islas Salomón por ser el inicio de conflictos internos y disturbios sociales que llevaron a la economía del país al borde del desastre. Como consecuencia de ello, no hemos sido capaces de atender a nuestras obligaciones internacionales ni de sufragar los gastos de los servicios básicos nacionales como la salud y la educación, por mencionar sólo dos.
3. No fue hasta 2003 cuando volvió la normalidad en los ámbitos de la ley y el orden público, gracias a la intervención de Australia y otros países insulares del Pacífico, que formaron lo que se conoce en la actualidad como la Misión de Asistencia Regional para las Islas Salomón (RAMSI). Gracias a esa intervención, las condiciones económicas han sido positivas, aunque se hayan logrado a un ritmo considerablemente lento. Esta recuperación nos ha permitido no sólo dar un vuelco a la situación, sino también asumir de nuevo nuestras obligaciones internacionales. Nuestra contribución a la labor de la OIT es una de las más importantes. De hecho, nuestro Gobierno se encuentra en negociaciones con la División de Finanzas de la OIT para regularizar el pago de las contribuciones atrasadas. Paralelamente a la presente reunión, el Ministerio de Finanzas se está ocupando de las contribuciones atrasadas correspondientes al período 1999-2002 y el Ministro de Asuntos Exteriores, de las correspondientes al período 2003-2007. De hecho, el Ministerio de Asuntos Exteriores solicitó, hace tan sólo una semana, los datos bancarios de la cuenta de la OIT. Confirmando que se ha enviado información específica sobre la cuenta de la OIT. Doy las gracias por ello y por la confianza que la OIT ha depositado en nosotros. Sin embargo, es posible que los fondos no lleguen a tiempo para que la delegación de las Islas Salomón pueda recuperar su derecho de voto durante la presente reunión.
4. A pesar de haber efectuado pagos desde que somos Miembro, no hemos podido participar en las votaciones en un foro tan noble como éste. Nuestras profundas inquietudes aumentarían aún más si se nos retirara el derecho de voto. Las Islas Salomón sólo han podido participar en dos Conferencias de la OIT en los 20 últimos años.
5. Por último, tengo conocimiento de que, en el párrafo 76 de su Informe de 2008, la Comisión de Expertos clasificó a las Islas Salomón en la categoría de países afectados por circunstancias excepcionales, por los motivos que se señalan.

Por consiguiente, le ruego amablemente que presente a los órganos competentes de la Organización Internacional del Trabajo la siguiente propuesta de liquidación de las contribuciones atrasadas de las Islas Salomón:

1. En 2008, las Islas Salomón pagarán la totalidad de su contribución prorrateada, que asciende a 3.947 francos suizos, como muestra de nuestro compromiso.
2. Las Islas Salomón liquidarán las contribuciones atrasadas que hayan acumulado hasta finales de 2007, incluidas las contribuciones desde 1999, que ascienden a un total de 32.041 francos suizos, mediante el pago, a partir de 2008, de 9 anualidades de 3.205 francos suizos y un último pago de 3.196 francos suizos.



3. Las Islas Salomón seguirán pagando sus contribuciones durante el ejercicio correspondiente.

Le agradecería además que transmitiera a la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo la solicitud de mi Gobierno para que se le permita votar y ejercer otros derechos en la Organización de conformidad con el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la OIT.

Muy atentamente,

Josiah Thegnamana Manehia  
Comisionado de Trabajo

20. La Comisión tomó nota de las disposiciones del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la OIT, así como de los artículos 31 y 32 del Reglamento de la Conferencia, cuyos textos figuran en el anexo del presente informe.
21. Al examinar las relaciones financieras entre las Islas Salomón y la OIT, la Comisión tomó nota de los siguientes pagos abonados por este país a la OIT en relación a sus contribuciones prorrateadas:

| Fecha de pago          | Monto en francos suizos | Detalles del pago           |
|------------------------|-------------------------|-----------------------------|
| 5 de noviembre de 1999 | 130.895                 | Contribuciones de 1993-1996 |
| 7 de enero de 2000     | 33.611                  | Contribución de 1997        |
| 2 de febrero de 2000   | 33.858                  | Contribución de 1998        |

Las contribuciones pendientes al 31 de diciembre de 2007 ascendían a 32.041 francos suizos, correspondientes a las contribuciones prorrateadas desde 1999 hasta 2007.

22. *La Comisión, convencida de que la falta de pago por parte de las Islas Salomón se debió a motivos ajenos a su voluntad, y con arreglo a las disposiciones del párrafo 4 del artículo 31 del Reglamento de la Conferencia, informa a la Conferencia lo siguiente:*
- a) *que la falta de pago de la totalidad de los importes adeudados por las Islas Salomón se debió a motivos ajenos a su voluntad, tal y como se explica en la carta que se reproduce en el párrafo 19 anterior;*
  - b) *que las relaciones financieras entre las Islas Salomón y la Organización han sido las que se describen en el párrafo 21 anterior;*
  - c) *que se han previsto medidas para saldar las contribuciones atrasadas, como se indica en la carta que figura en el párrafo 19 anterior.*
23. *Por consiguiente, la Comisión recomienda a la Conferencia que adopte la resolución relativa a la concesión a las Islas Salomón del permiso para votar, con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, resolución cuyo texto figura al final del presente informe.*

---

## Anexo

24. Las disposiciones del párrafo 4 del artículo 13, de la Constitución de la OIT, así como de los artículos 31 y 32 del Reglamento de la Conferencia, figuran en el anexo del presente informe.

Ginebra, 4 de junio de 2008.

*(Firmado)* G. Kristinsson  
Presidente y Ponente

---

## **Resoluciones presentadas a la Conferencia**

### **Resolución sobre las contribuciones atrasadas de la Unión de las Comoras**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Teniendo en cuenta el párrafo 7 del artículo 10 del Reglamento Financiero;

Acepta el arreglo propuesto por el Gobierno de la Unión de las Comoras para el pago de sus contribuciones atrasadas y adeudadas por el período de 1981-2007 como sigue:

- a) en 2008, el Gobierno de la Unión de las Comoras pagará la totalidad de su contribución para el año 2008;
- b) en los años siguientes, el Gobierno de la Unión de las Comoras continuará pagando la totalidad de sus contribuciones correspondientes al año en que sean pagaderas;
- c) el Gobierno de la Unión de las Comoras pagará las contribuciones atrasadas que se han acumulado hasta el 31 de diciembre de 2007, por un monto total de 518.849 francos suizos, mediante el pago de 9 anualidades de 51.885 francos suizos, comenzando en 2009, y una anualidad final de 51.884 francos suizos.

Decide que la Unión de las Comoras tendrá el derecho de voto, en virtud del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, una vez concluido el presente punto del orden del día.

### **Resolución sobre las contribuciones atrasadas de la República Centroafricana**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Teniendo en cuenta el párrafo 7 del artículo 10 del Reglamento Financiero, acepta el plan propuesto por el Gobierno de la República Centroafricana para el pago de sus contribuciones atrasadas correspondientes a los períodos 1995-2000 y 2004-2007, según el siguiente desglose:

- a) en 2008, el Gobierno de la República Centroafricana pagará la totalidad de su contribución para el año 2008, y abonará además una suma de 7.500 francos suizos;
- b) en los años siguientes, el Gobierno de la República Centroafricana continuará pagando la totalidad de cada una de sus contribuciones en el año correspondiente;
- c) el Gobierno de la República Centroafricana pagará el saldo de sus contribuciones atrasadas acumulado hasta el 31 de diciembre de 2007 inclusive, por una cuantía total de 122.880 francos suizos, según un plan de 15 anualidades de 8.192 francos suizos cada una, que comenzará a abonar a partir de 2009.

Decide que se permitirá votar a la República Centroafricana, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, una vez concluido el examen del presente punto del orden del día.

---

## **Resolución sobre las contribuciones atrasadas del Iraq**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Teniendo en cuenta el párrafo 7 del artículo 10 del Reglamento Financiero,

Acepta el arreglo propuesto por el Gobierno del Iraq para el pago de sus contribuciones atrasadas correspondientes al período 1988-2007 como sigue:

- a) en 2008, el Gobierno del Iraq pagará la totalidad de su contribución para el año 2008;
- b) en los años siguientes, el Gobierno del Iraq continuará pagando la totalidad de sus contribuciones durante el ejercicio correspondiente;
- c) el Gobierno del Iraq liquidará las contribuciones atrasadas que se hayan acumulado hasta el 31 de diciembre de 2007, inclusive, y que ascienden a 6.095.399 francos suizos, mediante el pago de 19 anualidades, comenzando en 2008, de 304.770 francos suizos y un último pago de 304.769 francos suizos.

Decide que se permitirá votar al Iraq, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, una vez concluido el examen del presente punto del orden del día.

## **Resolución sobre las contribuciones atrasadas de las Islas Salomón**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Teniendo en cuenta el párrafo 7 del artículo 10 del Reglamento Financiero,

Acepta el arreglo propuesto por el Gobierno de las Islas Salomón para el pago de sus contribuciones atrasadas correspondientes al período 1999-2007 como sigue:

- a) en 2008, el Gobierno de las Islas Salomón pagará la totalidad de su contribución para el año 2008;
- b) en los años siguientes, el Gobierno de las Islas Salomón continuará pagando la totalidad de sus contribuciones durante el ejercicio correspondiente;
- c) el Gobierno de las Islas Salomón liquidará las contribuciones atrasadas que se hayan acumulado hasta el 31 de diciembre de 2007, inclusive, y que ascienden a 32.041 francos suizos, mediante el pago, comenzando en 2008, de 9 anualidades de 3.205 francos suizos y un último pago de 3.196 francos suizos.

Decide que se permitirá votar a las Islas Salomón, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, una vez concluido el examen del presente punto del orden del día.

---

## Anexo

### Disposiciones aplicables de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo

1. El párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la Organización establece lo siguiente:

4. El Miembro de la Organización que esté atrasado en el pago de su contribución financiera a la Organización no podrá votar en la Conferencia, en el Consejo de Administración, en ninguna comisión, ni en las elecciones de miembros del Consejo de Administración, si la suma adeudada fuere igual o superior al total de la contribución que deba pagar por los dos años anteriores completos. Sin embargo, la Conferencia podrá, por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, permitir que dicho Miembro vote, si llegare a la conclusión de que el retraso se debe a circunstancias ajenas a la voluntad del Miembro.

2. Los artículos 31 y 32 del Reglamento de la Conferencia disponen lo siguiente:

#### ARTÍCULO 31

##### *Procedimiento para el caso de que se proponga que un Miembro atrasado en el pago de sus contribuciones pueda votar*

1. Toda solicitud o proposición para que la Conferencia permita votar a un Miembro atrasado en el pago de sus contribuciones, de conformidad con el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución, se someterá previamente a la Comisión de Cuestiones Financieras de la Conferencia, que presentará un informe de urgencia.

2. Mientras la Conferencia no adopte una decisión sobre dicha solicitud o proposición, el Miembro interesado no tendrá derecho a votar.

3. La Comisión de Cuestiones Financieras deberá presentar a la Conferencia un informe en el que exponga su opinión sobre la solicitud o proposición sometida.

4. Si la Comisión de Cuestiones Financieras, después de haber comprobado que la falta de pago se debe a circunstancias ajenas a la voluntad del Miembro, estimare conveniente proponer a la Conferencia que permita votar al Miembro en cuestión, de conformidad con el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución, deberá hacer constar en su informe:

- a) la índole de las circunstancias ajenas a la voluntad del Miembro;
- b) un análisis de las relaciones financieras entre el Miembro y la Organización durante los últimos diez años;
- c) las medidas que deberían adoptarse para el pago de las contribuciones atrasadas.

5. Cualquier decisión que pudiese adoptar la Conferencia para permitir que vote un miembro atrasado en el pago de sus contribuciones podrá subordinarse a la condición de que dicho Miembro cumpla las recomendaciones formuladas por la Conferencia para el pago de las contribuciones atrasadas.

#### ARTÍCULO 32

##### *Período de validez de la decisión por la que se permita votar a un Miembro atrasado en el pago de sus contribuciones*

1. Toda decisión de la Conferencia por la que se permita votar a un Miembro atrasado en el pago de sus contribuciones será válida para la reunión de la Conferencia en que haya sido adoptada. Tal decisión surtirá efecto en lo que concierne a las votaciones que se celebren en el Consejo de Administración y en las comisiones hasta la apertura de la reunión general de la Conferencia que siga inmediatamente a aquella en que se haya adoptado la decisión.

---

2. Sin perjuicio de las disposiciones del párrafo 1 de este artículo, una vez que la Conferencia haya aprobado un acuerdo en virtud del cual se consoliden las contribuciones atrasadas de un Miembro y se prevea su pago en plazos anuales a lo largo de cierto número de años, se permitirá a dicho Miembro votar siempre que, en el momento de procederse a la votación de que se trate, haya satisfecho en su integridad todas las anualidades de amortización debidas en virtud del acuerdo, así como la totalidad de las contribuciones financieras con arreglo al artículo 13 de la Constitución, debidas antes del final del año anterior. Dicho permiso quedará sin efecto respecto de todo Miembro que en el momento de clausurarse una reunión de la Conferencia no haya satisfecho todavía las anualidades de amortización y las contribuciones debidas antes del final del año anterior.



---

## INDICE

|                                                                                                       | <i>Página</i> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <i>Segundo punto del orden del día: Programa y Presupuesto y otras cuestiones</i>                     |               |
| Primer informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales<br>sobre Cuestiones Financieras ..... | 1             |
| Resoluciones presentadas a la Conferencia.....                                                        | 11            |
| Anexo .....                                                                                           | 13            |





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

### **Segundo informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras**

1. La Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras se reunió el 3 de junio de 2008, actuando el Sr. G. Kristinsson (Islandia) como Presidente y Ponente y el Dr. P. Klekner (Hungria) como Vicepresidente. El Presidente dio la bienvenida a la reunión a los Sres. Barde y Blondel, en su calidad de observadores y en representación del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores en el Consejo de Administración, respectivamente.
2. El Sr. Blondel, hablando en calidad de portavoz del Grupo de los Trabajadores en la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración (PFA), agradeció a los países que habían pagado sus contribuciones ordinarias y a los que habían efectuado pagos por sus contribuciones atrasadas. Lamentaba que algunos países no pagasen sus contribuciones en plazo, lo que obligaba a modificaciones de los programas de la OIT y además, si se pagaban hacia el final del bienio, provocaban un superávit artificial. Entendía que los Estados Miembros tuviesen sus propios ciclos presupuestarios, pero solicitaba que se diese una mayor prioridad a la OIT, cuyos objetivos eran necesarios e importantes.
3. El orador formuló observaciones sobre el Informe financiero y estados financieros comprobados para 2006-2007 y el Informe del Auditor Externo que fueron aceptados en la reunión anterior de la PFA. Insistió en la calidad del Informe y los estados, que habían seguido las normas y procedimientos de las Naciones Unidas y la OIT, y manifestó su agradecimiento a los directivos y auditores externos salientes.
4. El orador describió los cambios notables de infraestructura que necesitaba llevar a cabo la OIT por problemas de la seguridad. El edificio de la sede, debido a sus años, no cumplía las normas en vigor y necesitaría 180 millones de francos suizos para ser renovado. Esa renovación decisiva necesitaba financiación. En su opinión, había dos posibles soluciones: financiarla por conducto de un préstamo del Gobierno de Suiza, aunque habitualmente esos préstamos se efectúan para nuevas construcciones y no para renovaciones, o por conducto de un aumento de las contribuciones de los Estados Miembros.
5. El Sr. Blondel recordó a la Comisión que la recomendación sobre el tratamiento de la prima neta devengada era el resultado de un largo debate tripartito gracias al que se había logrado el consenso entre las partes, que compartían un mismo objetivo, pero tenían enfoques diferentes sobre cómo alcanzarlo. El resultado era una síntesis de esas opiniones e instaba a la Comisión a aceptar la resolución propuesta.

- 
6. El Sr. Barde, hablando en calidad de portavoz del Grupo de los Empleadores en la PFA, agradeció igualmente a los países que habían pagado sus contribuciones con regularidad y subrayó la importancia de que la Comisión aceptara las resoluciones propuestas, sugiriendo que podría ser provechoso para una mayor explicación del Fondo General. Reiteró la propuesta que había formulado en la reunión de marzo de 2008 del Consejo de Administración de que una persona encabezase el proyecto de renovación del edificio, coordinando los contactos con el Gobierno de Suiza, el Cantón de Ginebra y la Comuna de Grand-Saconnex, con el apoyo de un equipo de trabajo apropiado de expertos que se ocupasen de las diferentes cuestiones, lo que permitiría que se avanzase antes de la siguiente reunión del Consejo de Administración.

## **Ingreso en caja de las contribuciones de los Estados Miembros**

7. La Comisión tuvo ante sí el documento C.F./D.4, que contenía información sobre el ingreso en caja de las contribuciones de los Estados Miembros al 27 de mayo de 2008.
8. El Tesorero y Contralor de Finanzas comunicó que, además de la información facilitada en el documento de la Oficina, se habían recibido contribuciones de los siguientes Estados Miembros:

| <b>País</b>                  | <b>Francos suizos</b> |
|------------------------------|-----------------------|
| Uganda                       | 24.179                |
| Belarús                      | 223.595               |
| Grecia                       | 2.423.727             |
| Brasil                       | 1.314.429             |
| Kiribati                     | 3.636                 |
| Argentina                    | 2.900.000             |
| Pakistán                     | 175.554               |
| Nigeria                      | 189.439               |
| Irán, República Islámica del | 1.130.908             |
| Yemen                        | 22.287                |
| República Centroafricana     | 11.627                |
| Iraq                         | 339.400               |
| <b>Total</b>                 | <b>8.758.781</b>      |

La República Islámica del Irán había recuperado su derecho de voto el 2 de junio de 2008. Las contribuciones totales recibidas hasta la fecha ascendían por tanto a 236.675.996 francos suizos. El saldo debido actual era de 249.048.208 francos suizos.

9. El representante del Gobierno de Cuba informó a la Comisión de las dificultades que estaba sufriendo su Gobierno para pagar sus contribuciones por conducto del banco suizo utilizado por la OIT y muchas otras organizaciones internacionales de Ginebra. A consecuencia de ellas, su Gobierno experimentaba retrasos y había de pagar importantes comisiones bancarias. Enfatizó que era inaceptable y que su Gobierno debía recibir un trato equitativo y se le debería permitir que efectuase sus pagos como los demás gobiernos. Si la situación continuaba así, sugería que la Oficina se plantease cambiar de banco.
10. El orador se refirió a las observaciones del Sr. Blondel sobre la financiación de la renovación del edificio de la sede por conducto de contribuciones adicionales de los

---

Estados Miembros. Su Gobierno se oponía a todo aumento de las contribuciones y en lugar de ello instaba al Director General a vender los terrenos adyacentes al edificio de la sede a los Estados Miembros menos prósperos para que pudiesen edificar misiones o viviendas para su personal.

11. La representante del Gobierno del Líbano indicó que circunstancias políticas excepcionales del país le habían impedido pagar su contribución de 2008. Sin embargo, se pagaría una vez que el Parlamento aprobase el presupuesto nacional, algo que se esperaba ocurriese en breve.
12. El representante del Gobierno de Côte d'Ivoire indicó que su delegación había pagado la mayor parte de su contribución de 2008 en mayo de ese año. Preguntó si la información proporcionada por la Oficina constituía una lista exhaustiva de las contribuciones recibidas.
13. El representante del Gobierno de Nigeria confirmó que su delegación había pagado la totalidad de su contribución de 2008 el 28 de mayo de ese año. Pidió que el documento que la Comisión tenía ante sí se actualizase en consecuencia.
14. El representante del Gobierno de Omán indicó que su Gobierno había pagado recientemente la totalidad de sus contribuciones pendientes, que ascendían a 280.000 francos suizos. Aunque tal vez hubiese alguna demora bancaria, esperaba que la Oficina recibiese en breve confirmación del pago.
15. El Tesorero y Contralor de Finanzas indicó que las contribuciones de los Estados Miembros sólo quedaban registradas como recibidas una vez que se había recibido confirmación de los bancos con los que trabajaban. Confirmó que la recepción de las contribuciones de Côte d'Ivoire quedaba reflejada en el documento que la Comisión tenía ante sí. Aseguró al representante del Gobierno de Cuba que, de acuerdo con las consultas celebradas con el banco principal de la Oficina, los problemas sufridos por su delegación en 2006 habían sido resueltos y la Oficina no esperaba que se repitiesen.
16. *La Comisión tomó nota de la información proporcionada.*

## **Informe financiero y estados financieros comprobados para 2006-2007**

17. La Comisión tuvo ante sí el Informe financiero y estados financieros comprobados del septuagésimo ejercicio económico (2006-2007); el Informe II: Informaciones relativas al Programa y Presupuesto para 2008-2009 y otras cuestiones financieras y administrativas, y el documento C.F./D.5, que contenía una recomendación presentada por el Consejo de Administración para que la Conferencia adoptara el Informe financiero y estados financieros comprobados para 2006-2007
18. El representante del Gobierno de los Países Bajos, hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM), remitió a la Comisión a la declaración que él había formulado la semana anterior en la PFA y que figuraba en el documento C.F./D.5.
19. *La Comisión recomienda a la Conferencia que adopte el Informe financiero y estados financieros comprobados para 2006-2007, de conformidad con el artículo 29 del Reglamento Financiero y, por consiguiente, que adopte la resolución cuyo texto figura al final del presente informe.*

---

## Tratamiento de la prima neta devengada

20. La Comisión tuvo ante sí el Informe II: Informaciones relativas al Programa y Presupuesto para 2008-2009 y otras cuestiones financieras y administrativas, que contenía un proyecto de resolución relativa al tratamiento de la prima neta devengada en 2006-2007.
21. La representante del Gobierno de Francia recordó a la Comisión que esa cuestión había sido ampliamente debatida en la reunión de marzo de 2008 de la PFA y subrayó la importancia de renovar el edificio de la sede. Su Gobierno apoyaba el punto que requería decisión con dos condiciones: que era una iniciativa excepcional y no se repetiría; y que la mitad de la prima neta se considerase un adelanto de las partes proporcionales que correspondiesen en el futuro por la renovación del edificio de la sede.
22. El representante del Gobierno de Suecia, hablando en nombre de Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia, apoyaba el punto que requería decisión, a condición de que fuese un caso aislado. Los países nórdicos esperaban que se proporcionase financiación ulterior para los trabajos de renovación dentro del marco del presupuesto ordinario.
23. La representante del Gobierno de los Estados Unidos se mostró desfavorable al punto que requería decisión debido a que dicha excepción al Reglamento Financiero no permitía efectuar una gestión adecuada.
24. El representante del Gobierno del Canadá reiteró la posición que había tomado su Gobierno en la reunión de marzo de la PFA. El hecho de dejar de lado el Reglamento Financiero era una práctica incorrecta. Si bien se oponía a la resolución, su Gobierno no impediría alcanzar un consenso. Sin embargo, de darse de nuevo esa situación, el Canadá reconsideraría su decisión. El orador pidió encarecidamente a la Oficina que encontrase una solución a la cuestión de la renovación del edificio de la sede por medio del proceso de Programa y Presupuesto disponible próximamente, en lugar de tener que depender de beneficios imprevistos.
25. El representante del Gobierno de Nueva Zelandia apoyó el punto que requería decisión, a título excepcional, y recordó la declaración formulada por su delegación en 2005, en la que pedía a la Oficina que creara, en el marco del presupuesto ordinario, las partidas necesarias para sufragar los gastos correspondientes a la renovación y el mantenimiento sostenibles de la infraestructura.
26. El representante del Gobierno de los Países Bajos apoyó el consenso que se había alcanzado en la reunión de marzo de 2008 de la PFA. Sin embargo, insistió en que la resolución constituía una medida excepcional y que toda transferencia de prima neta que se efectuase al Fondo de Construcciones y Alojamiento debía deducirse de los prorrateos futuros para la renovación del edificio de la sede. Por otra parte, instó a que se elaborase un plan director de capital antes de que se adoptase cualquier decisión en relación con la renovación del edificio de la sede.
27. El representante del Gobierno del Japón respaldó el punto que requería decisión teniendo en cuenta que se trataba de un caso excepcional.
28. El representante del Gobierno de Australia apoyó el punto que requería decisión, pese a que constituía una excepción al Reglamento Financiero. Dicho apoyo se basaba en el consenso alcanzado en la reunión de marzo de 2008 de la PFA. La renovación del edificio de la sede constituía el único riesgo importante para la Oficina, debido a los graves problemas de la seguridad.

- 
29. El representante del Gobierno de Alemania dijo que respaldaba el punto que requería decisión y la declaración formulada por el representante del Gobierno de los Países Bajos. Si bien consideraba importante la renovación del edificio de la sede, insistió en que la resolución fuera una medida excepcional, ya que se debía premiar a los Estados Miembros que pagaban las contribuciones en plazo. Asimismo pidió que un grupo de expertos competentes elaborase en breve un plan exhaustivo de renovación del edificio, que incluyera estimaciones de costo precisas.
  30. El representante del Gobierno de Nigeria se mostró de acuerdo con el punto que requería decisión, a título excepcional. Además preguntó por qué la Oficina no tenía previsiones de fondos para mantener y renovar bienes tan esenciales como el edificio de la sede.
  31. El representante del Gobierno de Austria manifestó su apoyo al punto que requería decisión y a la declaración formulada por el representante del Gobierno de los Países Bajos. Confirmó que el apoyo de su Gobierno estaba condicionado a que se tratase de un caso excepcional y no se repitiese en el futuro.
  32. La representante del Gobierno de Namibia apoyó el punto que requería decisión siempre y cuando fuera una iniciativa única. También pidió a la Oficina que proporcionase un programa bien estructurado para mantener el edificio de la sede, que no dependiese de la utilización de las primas netas.
  33. La representante del Gobierno del Líbano manifestó su apoyo al tratamiento de la prima neta que figuraba en la resolución con carácter excepcional y expresó su convicción de que nunca se debería aumentar la carga financiera de los Estados Miembros, dada la situación financiera de muchos de ellos.
  34. El representante del Gobierno de Côte d'Ivoire respaldó el punto que requería decisión, habida cuenta de los riesgos para la seguridad. No obstante, subrayó que era preciso, por una parte, abonar en las cuentas de los Estados Miembros el monto de la prima neta correspondiente a cada uno, antes de transferirlo en su totalidad para sufragar los gastos de la renovación del edificio y, por otra parte, contar con un mecanismo permanente de financiación para garantizar un buen mantenimiento de las infraestructuras.
  35. El representante del Gobierno de Jordania insistió en que la resolución debía ser excepcional y que, en lo sucesivo, los trabajos de renovación debían financiarse con cargo al presupuesto ordinario.
  36. El representante del Gobierno de Hungría declaró que apoyaba el punto que requería decisión, siempre y cuando se tratara de una medida excepcional. Además hizo suya la declaración formulada por el representante del Gobierno de los Países Bajos.
  37. El Tesorero y Contralor de Finanzas confirmó que la resolución se aplicaba únicamente a la prima neta para 2006-2007 y, por consiguiente, se trataba de una propuesta única. En respuesta a las peticiones formuladas para que en el presupuesto ordinario se consignara una financiación adecuada para el mantenimiento del edificio, indicó que se habían incluido con ese fin 2,5 millones de dólares de los Estados Unidos en el Programa y Presupuesto para 2008-2009. Recordó a la Comisión las declaraciones que había formulado la Oficina en relación con su objetivo, basado en la opinión de expertos, de alcanzar progresivamente la meta de consignar el 1 por ciento de su presupuesto anual para sufragar los gastos de los trabajos futuros de renovación, lo que representaría unos 7 millones de dólares por bienio.
  38. ***La Comisión recomienda a la Conferencia que adopte la resolución cuyo texto figura al final del presente informe.***

---

## **Prorratio de las contribuciones de un nuevo Estado Miembro**

39. La Comisión tuvo ante sí el Informe II: Informaciones relativas al Programa y Presupuesto para 2008-2009 y otras cuestiones financieras y administrativas, que contenía una descripción detallada del proyecto de escala de prorratio para las Islas Marshall.
40. *La Comisión recomienda a la Conferencia que adopte la resolución cuyo texto figura al final del presente informe.*

## **Estatuto del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo**

41. La Comisión tuvo ante sí el Informe II: Informaciones relativas al Programa y Presupuesto para 2008-2009 y otras cuestiones financieras y administrativas, en el que figuraba un proyecto de resolución relativo a nombramientos en el Tribunal Administrativo de la OIT.
42. *La Comisión recomienda a la Conferencia que adopte la resolución cuyo texto figura al final del presente informe.*

## **Composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo**

43. La Comisión tuvo ante sí el documento C.F./D.6, en el que figuraba un proyecto de resolución relativo a nombramientos en el Tribunal Administrativo de la OIT.
44. *La Comisión recomienda a la Conferencia que adopte la resolución cuyo texto figura al final del presente informe.*

---

## **Resoluciones sometidas a la Conferencia**

### **Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros comprobados para 2006-2007**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Decide, de conformidad con el artículo 29 del Reglamento Financiero, adoptar el Informe financiero y estados financieros comprobados del septuagésimo ejercicio económico (2006-2007).

### **Resolución relativa al tratamiento de la prima neta devengada**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Tomando nota de que las operaciones del sistema de prorrateo en francos suizos han generado una prima neta devengada de 32.270.415 francos suizos para el bienio 2006-2007,

Decide, como excepción a lo dispuesto en el artículo 11.5 del Reglamento Financiero, que se transfiera la totalidad de dicha prima neta devengada, a saber, 32.270.415 francos suizos, al Fondo de Construcciones y Alojamiento, y que el valor correspondiente a la mitad de la prima neta devengada en 2006-2007 (es decir, 16.135.207 francos suizos), que se hubiera repartido entre los Estados Miembros por medio del Fondo de Incentivos, sea reconocido como pago hecho por adelantado por los Estados Miembros con respecto a la parte proporcional que corresponda a cada uno en un futuro prorrateo de contribuciones que pudieran imputarse a los Miembros a los efectos de financiar la renovación del edificio de la sede.

### **Resolución relativa a la escala de prorrateo de contribuciones al presupuesto para 2007**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Decide, de acuerdo con la práctica establecida de armonizar la escala de prorrateo de los Estados Miembros de la OIT con la escala de prorrateo aplicada a los mismos por las Naciones Unidas, que la contribución de las Islas Marshall al presupuesto de la OIT correspondiente al período durante el que haya sido Miembro de la Organización en el año 2007 y para el bienio 2008-2009 se base en unos coeficientes de prorrateo anuales de 0,001 por ciento.

### **Resolución relativa al Estatuto del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Consciente de la conveniencia de aclarar, en el artículo V del Estatuto del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, «el Estatuto»), que el Tribunal es competente para resolver acerca de la procedencia de celebrar vistas orales;

---

Tomando nota de que el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo ha aprobado el texto del proyecto de enmienda al artículo V del Estatuto,

Adopta la enmienda al artículo V del Estatuto del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, que figura a continuación:

Añádase la frase siguiente al principio del texto actual del artículo V: «El Tribunal tendrá facultades discrecionales para determinar o desestimar la celebración de vistas orales, incluso cuando las haya solicitado una de las partes.».

### **Resolución relativa a la composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo**

La Conferencia Internacional del Trabajo,

Decide, de conformidad con el artículo III del Estatuto del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, renovar el mandato de la Sra. Mary G. Gaudron como jueza del Tribunal Administrativo por un período de tres años.





---

## INDICE

*Página*

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

|                                                                                                        |   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Segundo informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales<br>sobre Cuestiones Financieras ..... | 1 |
| Resoluciones sometidas a la Conferencia .....                                                          | 7 |



## Cuarta sesión

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

Presidente: Sr. Salamín

### EL PRESIDENTE

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

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

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

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

### EL PRESIDENTE

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

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

*(La Conferencia toma nota del informe.)*

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

### EL PRESIDENTE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### EL PRESIDENTE

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

*(Se aprueba el informe.)*

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

---

**EI PRESIDENTE**

---

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

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

*(Se aprueba el informe.)*

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

---

**EI PRESIDENTE**

---

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

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

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

*(Se adopta la resolución.)*

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

---

**EI PRESIDENTE**

---

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

¿Debo entender que la resolución se adopta?

*(Se adopta la resolución.)*

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

---

**EI PRESIDENTE**

---

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

¿Debo entender que la resolución se adopta?

*(Se adopta la resolución.)*

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

---

**EI PRESIDENTE**

---

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

¿Debo entender que la resolución se adopta?

*(Se adopta la resolución.)*

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

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

---

**EI PRESIDENTE**

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

Quiero concretar mi presentación en cinco comentarios.

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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



para proteger de antemano la libertad sindical en la práctica.

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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



## Quinta sesión

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

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

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

---

*Original árabe:* El PRESIDENTE

---

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

Sr. De REGIL (*empleador, México*)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

Sr. LUCAS (*trabajador, Guatemala*)

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

grarse mediante la promoción eficaz y sincera de su contenido.

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

---

Original inglés: Sr. MUSEKA (Gobierno, Zimbabwe)

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

El Informe se centra en los Convenios núms. 87 y 98 y es muy oportuno dado el entorno hostil ocasionado

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

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

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

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

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

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

---

Original inglés: Sr. RACHMAN (empleador, Indonesia)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

Sra. TRIANA ALVIS (*trabajadora, Colombia*)

---

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

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

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

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

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

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

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

ción de organizaciones sindicales suficientemente representativas.

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

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

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

---

Sr. MORALES (*Gobierno, México*)

---

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

---

Sr. RODRÍGUEZ MEJÍA (*trabajador, Colombia*)

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

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

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

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

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

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

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

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

---

Sra. LAU VALDÉS (Gobierno, Cuba)

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

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

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

---

Sra. MÁSPERO (trabajadora, República Bolivariana de Venezuela)

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

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

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

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

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



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

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

---

Sr. PIUMATO (*trabajador, Argentina*)

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

---

*Original francés:* La PRESIDENTA

---

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

---

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

---

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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



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

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

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

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

---

*Original francés:* La PRESIDENTA

---

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

---

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

---

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

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

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

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

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

---

*Original francés:* La PRESIDENTA

---

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

---

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

---

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



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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El Informe de la presente reunión al Consejo de Administración debe sugerir que se adopte una actitud firme sobre el Convenio núm. 87, entre otros, incluidos los que tienen que ver con la salud y la higiene en el trabajo. El grupo de trabajadores no quiere oponerse a las zonas francas de exportación; sin embargo, debemos deplorar la indiferencia de muchas empresas de esas zonas para con los valores humanos, el trabajo decente y a veces a la salud de los trabajadores. Por lo tanto, es necesario que este Informe haga notar al Consejo de Administración la necesidad de mayores esfuerzos para que el trabajo decente se respete en las zonas francas de exportación. No debe haber dos niveles de trabajo decente en una única comunidad. Los derechos básicos de-

ben ser eso, derechos para todos como parte de la existencia misma.

Y finalmente, instamos a que el Informe sugiera un análisis a fondo del párrafo 324. Algunas sugerencias pueden ser aceptables pero hay vacíos en algunas de las cuestiones que allí se sugieren.

---

*Original francés:* La PRESIDENTA

---

Hemos llegado al final del debate, agradecemos a todos los oradores el excelente debate.

Agradecer en particular a los portavoces, el Sr. Tabani y Sr. Trotman su positiva contribución al debate. La Mesa tomó debida nota de todo lo que han mencionado para las actividades futuras.

*(Se levanta la sesión a las 19 h. 40.)*



## INDICE

*Página*

### *Cuarta sesión:*

|                                                                                                                                                                                                                                                                               |   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes: presentación del informe del que la Conferencia toma nota.....                                                                                                                                                      | 1 |
| Primer informe de la Comisión de Propositiones: presentación, discusión y aprobación .....                                                                                                                                                                                    | 1 |
| <i>Orador:</i> Sr. Shahmir ( <i>Presidente</i> )                                                                                                                                                                                                                              |   |
| Primer informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras: presentación, discusión y aprobación .....                                                                                                                                      | 2 |
| Resolución sobre las contribuciones atrasadas de la Unión de las Comoras: Adopción.....                                                                                                                                                                                       | 2 |
| Resolución sobre las contribuciones atrasadas de la República Centroafricana: Adopción .....                                                                                                                                                                                  | 2 |
| Resolución sobre las contribuciones atrasadas de Iraq: Adopción.....                                                                                                                                                                                                          | 2 |
| Resolución sobre las contribuciones atrasadas de las Islas Salomón: Adopción .....                                                                                                                                                                                            | 2 |
| Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Sesión interactiva.....                                                                                                               | 2 |
| <i>Oradores:</i> El Presidente, Sr. Tabani, Sr. Trotman, Sr. Al-Dosari, Sr. Munyes, Sr. Fernandes, Sr. Støstad, Sr. Funes de Rioja, Sr. Ahmed, Sra. Hanartani, Sr. Indrasukhsri, Sra. Ikusana, Sra. Young, Sra. Ponticelli, Sr. Anderson, Sr. van Holm, Sr. Barde, Sr. Radibe |   |

### *Quinta sesión:*

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Discusión del Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Sesión interactiva ( <i>cont.</i> ) .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 19 |
| <i>Oradores:</i> Sr. De Witt, Sr. Alley, Sr. Felicio, Sr. De Regil, Sr. Lucas, Sr. Hobby, Sr. Lima Godoy, Sr. Matsui, Sra. Abdel Hady, Sr. Razzouk, Sr. Matar, Sr. Sankar Saha, Sr. Addoum, Sr. Rahman, Sr. Mainali, Sr. Roye, Sra. Alleki, Sr. Museka, Sr. Rachman, Sra. Triana Alvis, Sr. Morales, Sr. Patil, Sr. Amrani, Sr. Sanginov, Sr. Kassim, Sr. Arumugam, Sr. Bonomi, Sr. Rodríguez Mejía, Sra. Lau Valdés, Sra. Máspero, Sr. Piumato, Sr. Nusrat, Sr. Pérez, Sr. Mussa, Sr. Thomas, Sr. Morris, Sr. Sukumal Sen, Sr. Sajinarayanan, Sra. Oviedo de la Torre, Sr. Cova, Sr. Natera, Sr. Tabani, Sr. Trotman. |    |



## **Sexto punto del orden del día: El fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización**

### **Informe de la Comisión del Fortalecimiento de la Capacidad de la OIT**

1. La Comisión del Fortalecimiento de la Capacidad de la OIT fue instituida por la Conferencia Internacional del Trabajo en su primera sesión, celebrada el 28 de mayo de 2008. La Comisión celebró su primera sesión el 28 de mayo de 2008. Estuvo compuesta inicialmente por 191 miembros (95 miembros gubernamentales, 33 miembros empleadores y 63 miembros trabajadores). Para garantizar la igualdad de votos se atribuyeron 693 votos a cada miembro gubernamental, 1.995 votos a cada miembro empleador y 1.045 votos a cada miembro trabajador. En el transcurso de la reunión, la composición de la Comisión se modificó cinco veces, con la consiguiente variación del número de votos atribuido a cada miembro <sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Se hicieron las modificaciones siguientes:

- a) 30 de mayo: 199 miembros (102 miembros gubernamentales con 1.040 votos para cada miembro con derecho a voto, 32 miembros empleadores con 3.315 votos cada uno y 65 miembros trabajadores con 1.632 votos cada uno);
- b) 3 de junio: 211 miembros (108 miembros gubernamentales con 391 votos para cada miembro con derecho a voto, 34 miembros empleadores con 1.242 votos cada uno y 69 miembros trabajadores con 612 votos cada uno);
- c) 4 de junio: 171 miembros (111 miembros gubernamentales con 442 votos para cada miembro con derecho a voto, 34 miembros empleadores con 1.443 votos cada uno y 26 miembros trabajadores con 1.887 votos cada uno);
- d) 6 de junio: 170 miembros (110 miembros gubernamentales con 221 votos para cada miembro con derecho a voto, 34 miembros empleadores con 715 votos cada uno y 26 miembros trabajadores con 935 votos cada uno), y
- e) 9 de junio: 168 miembros (111 miembros gubernamentales con 782 votos para cada miembro con derecho a voto, 34 miembros empleadores con 2.553 votos cada uno y 23 miembros trabajadores con 3.774 votos cada uno).

---

2. La Comisión constituyó la Mesa de la manera siguiente:

- Presidente:* Sr. J.-J. Elmiger (miembro gubernamental, Suiza), designado en su primera sesión.
- Vicepresidentes:* Sr. E. Julien (miembro empleador, Francia) y Sr. E. Patel (miembro trabajador, Sudáfrica), designados en su primera sesión.
- Ponente:* Sr. S. Paixão Pardo (miembro gubernamental, Brasil), designado en su primera sesión.

3. En su primera sesión, la Comisión estableció un Grupo de Redacción para preparar un proyecto de Texto de referencia sobre la base de las opiniones expresadas durante las discusiones plenarias, a fin de someterlo al examen de la Comisión. En la tercera sesión de la Comisión, también se encomendó al Grupo de Redacción que elaborara un proyecto de resolución y un título para el Texto de referencia. La composición de dicho Grupo fue la siguiente:

- Miembros gubernamentales de:* Argentina, Austria, Brasil, China, Eslovenia, Estados Unidos, Francia, Japón, Kenya, Namibia, Nueva Zelandia, Países Bajos, Saint Kitts y Nevis, Senegal y Sudáfrica;
- Miembros empleadores:* Sr. O. Carvajal Bustamante (México), Sra. J. Coke-Lloyd (Jamaica), Sra. P. Gauthier (Canadá), Sra. R. Goldberg (Estados Unidos), Sr. E. Julien (Francia), Sr. P. Obath (Kenya), Sra. E. Rivera Cabello (España), Sr. C. Syder (Reino Unido);
- Miembros trabajadores:* Sra. D. Gagnon (Canadá), Sr. G. Jiang (China), Sra. H. Kelly (Nueva Zelandia), Sra. M. Menéndez Ruiz (Argentina), Sra. J. Neal (Reino Unido), Sr. M. Norddahl (Islandia), Sr. E. Patel (Sudáfrica), Sr. M. Leemans (Bélgica) y, como suplente, Sr. J.-M. Joubier (Francia).  
Miembros de la Mesa del Grupo de los Trabajadores: Sr. N. Adyanthaya (India), Sr. M. Azouz (República Árabe Siria), Sra. C. Del Rio (Italia), Sra. N. Goulart (Brasil), Sra. T. Sundnes (Noruega), Sra. K. Pape (Alemania), Sr. T. Wojcik (Polonia), Sr. H. Taha (Egipto), Sr. N. Kabore (Burkina Faso), Sra. G. Larios Rivas (México), Sr. S. Nakajima (Japón) y Sr. Trotman (Barbados).

4. En su quinta sesión, la Comisión nombró un Comité de Redacción jurídico presidido por el Consejero Jurídico. El Grupo de los Empleadores designó al Sr. Julien, asistido por el Sr. Wilton. El Grupo de los Trabajadores designó al Sr. Patel, asistido por la Sra. Biondi. Los gobiernos designaron a los miembros gubernamentales de la Argentina (Américas), los Países Bajos (Europa), Namibia (África) y Nueva Zelandia (Asia y el Pacífico).

5. La Comisión celebró ocho sesiones.

6. La Comisión tuvo ante sí el Informe VI, titulado *El fortalecimiento de la capacidad de la OIT: continuación de la discusión y posible examen de un documento de referencia*, preparado por la Oficina para la discusión del sexto punto del orden del día.

---

## Observaciones iniciales

7. El Presidente agradeció a la Comisión la confianza que en él había depositado y expresó el deseo de que su labor le resultase satisfactoria. Señaló la importancia del espíritu de cooperación para la labor de la Comisión. Esta tenía ante sí mucho que hacer y era preciso que trabajase en el marco de una discusión democrática. Tan pronto como le fuera posible, la Comisión debería centrarse en el proyecto de documento de referencia.
8. El Consejero Especial de la Comisión hizo un breve resumen de las discusiones celebradas sobre las exigencias de la resolución y las conclusiones adoptadas al final de la discusión en 2007, así como sobre las medidas que entonces se previeron. La reunión de la Conferencia de 2007 había encomendado por mandato dos tareas al Consejo de Administración y al Director General, cada uno en sus ámbitos de competencia respectivos: adoptar las medidas necesarias para permitir a la Conferencia Internacional del Trabajo continuar con la discusión y quizás considerar la adopción de un posible documento de referencia, y tomar las medidas necesarias con miras a aplicar un programa de trabajo que atendiese las necesidades de los Miembros. Respecto del proyecto de Texto de referencia, después de que el Consejo de Administración decidiese en su reunión de noviembre de 2007 incluir la cuestión del fortalecimiento de la capacidad de la OIT en el orden del día de la presente reunión de la Conferencia (véase el documento GB.300/2/1, párrafo 8), la preparación de un proyecto había pasado a ser un objetivo prioritario de las consultas, lo que había culminado en el proyecto de texto que tenía ante sí la Comisión.
9. El Consejero Especial formuló tres comentarios sobre el proyecto de texto. En primer lugar, el proyecto no era un texto ideal, sino simplemente el reflejo de varias contribuciones que intentaba mantener una coherencia general del mensaje.
10. En segundo lugar, basándose en las contribuciones recibidas, el texto se había estructurado en torno a tres ideas principales:
  - los objetivos, el enfoque y los medios de acción de la OIT eran más pertinentes que nunca en un contexto de globalización, caracterizado por cambios rápidos y crecientes desigualdades;
  - la experiencia había demostrado que el logro de esos objetivos exigía la adopción de medidas voluntarias por parte de los Estados Miembros, con la asistencia de la OIT y sobre la base del diálogo tripartito; estas medidas voluntarias eran esenciales para conferirles legitimidad en el contexto de la globalización. Desde este punto de vista, el primer objetivo del Texto de referencia era reiterar solemnemente la determinación de los Miembros de lograr todos y cada uno de los objetivos constitucionales agrupados en torno a los cuatro objetivos estratégicos, y
  - no bastaba con una mayor determinación. La eficacia llevaba implícita la consideración de la creciente interdependencia de los distintos objetivos estratégicos, estrechamente relacionados con la progresiva interdependencia de las economías. Estas circunstancias exigían un nuevo enfoque, no sólo por parte de la Organización, sino también por parte de sus Miembros y de los mandantes tripartitos. Uno de los objetivos del texto no sólo era reconocer la necesidad de un nuevo enfoque, sino también extraer consecuencias específicas del mismo.
11. En tercer lugar, el texto no solo contenía un mensaje para el mundo exterior sobre la importancia y relevancia de los objetivos en el contexto de la globalización, sino que también establecía un marco concreto para su aplicación en la OIT.

- 
12. Respecto de la aplicación de un programa de trabajo, de conformidad con el mandato conferido por la Conferencia en 2007, el Consejo de Administración aprobó un programa de trabajo en su reunión de noviembre de 2007, sobre la base de un informe oral presentado por la Oficina. Ese programa abordaba los distintos aspectos del mandato conferido por la Conferencia. En las discusiones subsiguientes se examinaron las cuestiones relativas a los informes cíclicos, la gobernanza horizontal y la gobernanza externa.
  13. Por lo que respecta a los informes cíclicos, había considerable apoyo para ese mecanismo, aunque seguía habiendo algunas dudas en cuanto a los aspectos prácticos. Quedaban dos cuestiones por resolver. La primera de ellas tenía que ver con la duración del ciclo. Era necesario que el ciclo fuera corto, lo cual permitiría examinar los diversos aspectos de la protección social a intervalos bastante breves; al mismo tiempo, algunos interesados pensaban que el diálogo social debería examinarse como tema independiente, lo cual, no obstante, implicaba prolongar el ciclo de presentación de informes. Sin entrar en detalles, de los que se ocuparía el Consejo de Administración, la Oficina consideraba que había soluciones que podrían conciliar estos dos puntos de vista.
  14. La segunda cuestión era la de las consecuencias jurídicas y prácticas de los informes, en particular la carga que ese mecanismo podría imponer a los Estados Miembros. En realidad, ese sistema respondía a la necesidad de racionalizar las prácticas existentes propias de la OIT. No obstante, una forma de poder abordar las preocupaciones planteadas consistiría en incluir, en las actas de los debates, los supuestos en los cuales se había basado el acuerdo sobre el texto. Esto constituiría una constancia escrita de que, entre otras cosas: i) las modalidades deberían ser el resultado de un consenso lo más amplio posible; ii) no se trataba en modo alguno de aumentar las obligaciones jurídicas y prácticas dimanantes de los procedimientos en vigor; iii) y que nada de lo dispuesto en el texto menoscabaría la importancia de la Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (en adelante «la Declaración de 1998»), quedando entendido que las modalidades de aplicación sólo podrían adaptarse en el marco de un punto incluido específicamente en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo. Dicho esto, había que tener en cuenta que la introducción del sistema no se haría de una sola vez, sino que requeriría una fase de transición. Por último, se suponía que el primer informe cíclico se presentaría en 2010 y se referiría al empleo.
  15. Por lo que atañe a la gobernanza horizontal, el Consejero Especial señaló que eso estaba relacionado con el modo en que la OIT podría promover un enfoque integrado con miras al logro de los objetivos estratégicos, mejorando el conocimiento empírico de las formas en que esos objetivos interactuaban en la práctica, y alentando a sus Miembros a adoptar ese enfoque, ya fuera individual o conjuntamente. La Oficina había preparado un documento durante las discusiones celebradas en el período intermedio para disipar ciertos malentendidos que habían surgido durante la reunión de la Conferencia de 2007 con respecto a los posibles «exámenes *inter pares*», en el cual se indicaba que no se podría obligar a ningún Miembro a participar en un sistema de exámenes *inter pares*, sino que se debería contar con su pleno consentimiento, del mismo modo que tampoco podría ser objeto de un estudio por país sin un acuerdo tripartito previo.
  16. En cuanto a la gobernanza externa, el proyecto de Texto de referencia proporcionaba un marco para explorar alianzas reforzadas con organizaciones internacionales o entidades privadas que no existían en la época de la creación de la OIT. Por lo que respecta a las organizaciones internacionales públicas competentes en esferas conexas, el texto debería indicar claramente que el refuerzo de las alianzas previsto consistía en alentar a dichas organizaciones a que desempeñaran una función más destacada en los debates que les concernían. En cuanto a las demás entidades, el problema radicaba en conseguir que el



---

refuerzo de las alianzas no fuera en detrimento del refuerzo de la colaboración con los actores institucionales del tripartismo.

17. El Consejero Especial señaló a modo de conclusión que, aunque se habían realizado progresos, aún quedaba mucho por hacer. La Conferencia había previsto esa situación y por ello no había afirmado que el programa de trabajo debía culminarse este año. La adopción del texto implicaría tanto un compromiso de lograr un resultado como las garantías necesarias para que ese resultado respondiera a las expectativas.
18. El proyecto de Texto de referencia expresaba una voluntad común y la determinación de abarcar todos los aspectos de la gobernanza mencionados el año pasado. El resultado estaría sujeto a un control, ya que la Conferencia tendría que comprobar que el curso dado al texto no pasara por alto ninguno de esos aspectos. El texto establecía también un marco y salvaguardias muy precisas para garantizar que el resultado tuviera en cuenta las expectativas y las preocupaciones expresadas en relación con todas las dimensiones de la gobernanza. El consenso había sido la esencia de todas las etapas previas y seguiría siendo fundamental en las semanas siguientes si se quería llegar a la adopción del Texto de referencia.
19. El Vicepresidente trabajador centró su intervención inicial en la importancia del desafío con el que se enfrentaba la Comisión, es decir, examinar de qué manera la OIT podía alcanzar su objetivo del trabajo decente en el contexto de la globalización y ayudar a sus Miembros a alcanzar esa meta. Ese desafío exigía que la Comisión estuviera a la altura de las circunstancias y elaborara un Texto de referencia que proporcionaría orientaciones a sus miembros y a su secretaría. Dijo que esperaba que la valentía demostrada en la redacción de la Constitución en 1919 y la Declaración de Filadelfia en 1944 sirviera de inspiración para actuar con arrojo ante el desafío presente de la globalización.
20. El Grupo de los Trabajadores consideró que el éxito de la Comisión podía medirse en términos de proceso y de contenido. En términos de proceso, la Comisión cumpliría satisfactoriamente su mandato si se adoptaba un Texto de referencia que fuera elocuente tanto para los mandantes como para el personal de la OIT así como para un público más amplio, y que suscitara un consenso general entre los empleadores, los trabajadores y los gobiernos tanto del Norte como del Sur. En términos de contenido, la prueba del éxito se juzgaría en función de si el texto era significativo en cuanto a su visión y ambición, así como a sus mecanismos de seguimiento. El Grupo de los Trabajadores consideró que era necesario que se dieran una serie de criterios para que ése fuera el caso.
21. En primer lugar, el Texto de referencia tendría que reconocer que la Declaración de Filadelfia era hoy más pertinente que nunca. Ese texto brindaría la oportunidad para que la OIT contase con un plan de aplicación de la Declaración de Filadelfia y cumpliera plenamente su mandato constitucional.
22. En segundo lugar, el texto debería reconocer la complejidad y los desafíos de la globalización incluidos sus resultados positivos y negativos, e identificar algunas de las lagunas existentes en la arquitectura social de la globalización. Eso permitiría que la OIT desarrollara esa dimensión social de la globalización basándose plenamente en su Constitución. Para ello, la OIT debería concentrarse en su prioridad fundamental, es decir, el trabajo decente.
23. El tercer elemento necesario para que el texto fuera satisfactorio era la integración de las normas de gobernanza basadas en el tripartismo, las políticas de empleo y la inspección del trabajo. Esas normas se basarían en la Declaración de 1998.

- 
24. El cuarto criterio era que el documento definiera con precisión el significado del concepto de trabajo decente, ampliando la explicación propuesta de los cuatro objetivos estratégicos y haciendo hincapié en que el conjunto coherente de objetivos debería promoverse como un todo. El objetivo estratégico relativo al empleo debería abarcar también los objetivos establecidos por las sociedades, y no sólo por las personas o las empresas. El objetivo relativo a la protección social podría definirse con mayor claridad, sobre la base de la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia que figura en su anexo, en particular en lo relativo a la discusión sobre la creación de una base social respecto de la seguridad social y la importancia de la cuestión de que a los trabajadores les corresponda una parte equitativa del fruto de su trabajo. El objetivo relativo al diálogo social debería vincularse a su repercusión en el trabajo decente. El objetivo relativo a las normas debería poner de relieve la importancia de la libertad de asociación y la libertad sindical así como la negociación colectiva.
  25. En quinto lugar, el texto debería reconocer el trabajo decente como objetivo global. En el texto se deberían mencionar las alianzas y la coordinación con los principales organismos de las Naciones Unidas para alcanzar este objetivo, inspirándose en textos como el Programa Global de Empleo y aclarando que el tripartismo debería ser el enfoque que defina la contribución de la OIT.
  26. En sexto lugar, el documento debería enunciar no sólo la función de los mandantes de la OIT, sino también la de las empresas multinacionales, las asociaciones internacionales de empleadores, los sindicatos sectoriales globales y los sindicatos internacionales.
  27. En séptimo lugar, el texto debería definir los niveles de capacidad de la Oficina Internacional de Trabajo previstos, en términos de resultados operativos, investigación, análisis, promoción y asesoramiento en materia de política, para alcanzar sus objetivos.
  28. En octavo lugar, el Grupo de los Trabajadores consideraba que el texto debería abordar las reformas institucionales, en particular la idea de los exámenes cíclicos por la Conferencia, así como los estudios por países y los exámenes voluntarios *inter pares*. No obstante, las modalidades más detalladas deberían dejarse a cargo del Consejo de Administración.
  29. En noveno lugar, el texto debería reafirmar el carácter esencial de la relación de trabajo para la protección de los trabajadores, en particular en la economía informal, así como la función de la negociación colectiva para la lucha contra la pobreza, la desigualdad y el desempleo.
  30. El Vicepresidente trabajador explicó que los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores habían mantenido un fructuoso diálogo y que, en consecuencia, habían podido proponer un texto conjunto para que lo discutiera la Comisión. Aunque estaba basado en el texto del Oficina, se habían reestructurado y reagrupado algunos de los párrafos. Este texto podía someterse al examen de los miembros gubernamentales así como de sus propios grupos. Se trataba de un cambio respecto del procedimiento de la Comisión, pero que podía agilizar la labor de la Comisión y ayudar a forjar un consenso más amplio.
  31. El Vicepresidente empleador recordó el Informe de la Comisión y las *Actas Provisionales* núm. 23 del año anterior, así como los progresos logrados durante las discusiones formales e informales celebradas durante el año transcurrido. El Grupo de los Empleadores había establecido «los parámetros admisibles e inadmisibles» y esas pautas no se habían modificado.
  32. En el Texto de referencia debería tomarse en consideración la capacidad física y de gobernanza de la OIT para prestar asistencia a los Estados Miembros. Esa relación se había mantenido, aunque cabía esperar que prosiguieran los debates sobre esa cuestión. En el

---

anexo al Informe de la Comisión del año anterior se habían incluido elementos para el debate, que se había celebrado aunque no sin dificultades. No había resultado fácil deliberar sobre un Texto de referencia sin disponer de un proyecto, ni tampoco definir el tema del debate. Dado que la Comisión tenía ahora ante sí un proyecto de texto sería más fácil examinar el «qué» y el «por qué». No obstante, la Comisión debería dejar ya de plantear problemas y comenzar a encontrar soluciones. El orador instó a la Comisión a ser incluyente y abierta así como a preservar el consenso. El Grupo de los Empleadores esperaba con interés que se planteara una iniciativa viable con la que todos pudieran identificarse.

33. Aunque no deseaba explicar de nuevo los parámetros admisibles e inadmisibles del Grupo de los Empleadores, el Vicepresidente empleador expuso la visión que tenía el Grupo del proceso de fortalecimiento de la capacidad de la OIT. El Texto de referencia debería reconocer la diversidad global y fomentar el desarrollo de los Estados Miembros, reconociendo al mismo tiempo las circunstancias nacionales. El proyecto de texto parecía indicar que en gran medida se había tenido en cuenta esa posición. No obstante, también era necesario respetar lo que ya había acordado la Organización, en particular respecto del trabajo decente. Ya no se cuestionaba la necesidad de un texto pues el Consejo de Administración así lo había decidido. Por consiguiente, ahora habría que centrarse en el contenido del mismo, en ofrecer soluciones que permitieran estructurarlo y en crear un producto aceptable para todos. El texto conjunto propuesto por los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores era el resultado de dos reuniones celebradas en el período intermedio, desde febrero de 2008, se presentaba como una propuesta y debería considerarse como tal. Los cambios se introdujeron en el texto por dos motivos: simplificación y aclaración. El orador recordó a la Comisión que los Grupos todavía no habían visto ese texto modificado y también tenían que leerlo y debatirlo.
34. La miembro gubernamental de Eslovenia tomó la palabra en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la Unión Europea (UE) (Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, República Checa, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumania y Suecia). La oradora indicó que los miembros gubernamentales de los países candidatos a la UE, a saber, Croacia, ex República Yugoslava de Macedonia y Turquía, los de los países candidatos potenciales a la UE que forman parte del Proceso de Estabilización y Asociación, a saber, Albania, Bosnia y Herzegovina, Montenegro y Serbia, así como los de Armenia, Georgia, República de Moldova y Ucrania suscribían su declaración.
35. La oradora hizo hincapié en que tanto la promoción del trabajo decente como la dimensión social de la globalización y la cooperación de la UE con organizaciones multilaterales más sólidas figuraban en la declaración de la UE sobre la globalización, adoptada el 14 de diciembre de 2007 por el Consejo Europeo. La comunidad internacional en general también respaldaba la promoción del trabajo decente, cada vez más presente en las actividades de muchas otras organizaciones internacionales. Ello reflejaba la pertinencia y la oportunidad de la discusión de la Comisión, que debería subrayar la función rectora de la OIT y proporcionar al mismo tiempo orientaciones claras. La UE consideraba que el Programa de Trabajo Decente debería aplicarse en un plano más estratégico y político, y no sólo en el ámbito de la cooperación técnica.
36. La oradora recordó a la Comisión los dos principales aspectos de su labor: la necesidad de reforzar el mandato de la OIT para que pudiera responder mejor a los cambios derivados del proceso de globalización, y la necesidad de seguir fortaleciendo la gobernanza, la base de conocimientos, la eficiencia y la credibilidad de la Organización. Expresó el apoyo de la UE a la formulación de una declaración con un mensaje político firme y que representara un marco promocional que tuviera en cuenta la globalización. Por tanto, dicha

---

declaración debería incorporar el trabajo decente tanto a las estrategias de política nacionales y/o regionales como al mandato de la propia OIT, confirmar la posición de la OIT como un centro de conocimientos especializados sobre el Programa de Trabajo Decente en el sistema multilateral así como aclarar y definir las responsabilidades de los mandantes y la Secretaría de la OIT. Para que la declaración política tuviera efectos en la práctica, se requería un programa de trabajo. Así pues, las modalidades de aplicación deberían recogerse en una resolución adoptada junto con la declaración, aunque algunas de esas modalidades fueran competencia del Consejo de Administración. La oradora destacó el firme apoyo de la UE a las cuestiones de gobernanza y de capacidad, y pidió a la Comisión que ofreciera orientaciones claras a la Oficina y al Consejo de Administración a ese respecto. El proceso no debería aumentar las obligaciones de presentación de informes impuestas a los gobiernos ni debilitar los mecanismos de control existentes en la OIT. Antes de formular observaciones sobre el proyecto de texto conjunto presentado por los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores, los miembros gubernamentales de la UE necesitarían tiempo para reunirse y debatir la propuesta.

37. El miembro gubernamental del Perú, interviniendo en nombre de los miembros gubernamentales del Grupo de Estados de Latinoamérica y el Caribe (GRULAC) (Antigua y Barbuda, Argentina, Bahamas, Barbados, Belice, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Dominica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Granada, Guatemala, Guyana, Haití, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname, Trinidad y Tabago, Uruguay y República Bolivariana de Venezuela), destacó la importancia de las cuestiones abordadas en el Informe VI. El principal objetivo de ese proceso era lograr un compromiso universal para promover el trabajo decente y cada uno de sus cuatro objetivos. Por tanto, el fortalecimiento de la capacidad institucional de la OIT debería contribuir a lograr la plena realización del trabajo decente y a responder a las necesidades de todos los Estados Miembros.
38. El GRULAC era partidario de una declaración que no fuera jurídicamente vinculante y que permitiera a los Estados Miembros expresar su compromiso político. La Conferencia podría poner en práctica un mecanismo de seguimiento similar al de la Declaración de 1998. En términos generales, el GRULAC estaba de acuerdo con el contenido del Preámbulo y los principios del proyecto de texto, aunque se necesitaban algunas aclaraciones adicionales con respecto a los métodos de aplicación propuestos. Por ejemplo, el texto daba a entender que la OIT debería «guiar, coordinar y apoyar» los esfuerzos de los Estados Miembros, mientras que el GRULAC consideraba que la OIT sólo debería respaldar esos esfuerzos. En cuanto a la realización de exámenes cíclicos, el GRULAC deseaba disponer de más información acerca de las modalidades antes de que se adoptara ese mecanismo. Se deberían evitar duplicaciones con otros mecanismos existentes. El GRULAC estaba en contra de aumentar las obligaciones de presentación de informes impuestas a los Estados Miembros y quería saber si se podría compensar la posible carga de trabajo adicional sencillamente mediante estudios simplificados. Por último, el GRULAC estaba dispuesto a trabajar en el Preámbulo y la sección I del proyecto de texto, si bien se precisaban más aclaraciones en relación con la sección II y el posible anexo.
39. El miembro gubernamental de Noruega, hablando en nombre de los miembros gubernamentales del grupo nórdico (Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia), apoyó la declaración de la UE. El grupo nórdico estaba totalmente de acuerdo con el fortalecimiento de la capacidad de la OIT y consideraba que el proceso actual era importante para responder de forma más adecuada a las necesidades de los mandantes de la OIT, mejorar las sinergias y la coherencia entre los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente a todos los niveles, incluida la Oficina, y reforzar el mandato de la OIT en colaboración con otras organizaciones internacionales.

- 
40. Con respecto al Texto de referencia, el grupo nórdico preferiría que fuera una declaración que incluyera una declaración política firme y un marco de aplicación. Sin embargo, el texto era bastante largo y convendría acortarlo. Se tendría que revisar la formulación de algunos párrafos para aclarar lo que se esperaba de la OIT y de los Estados Miembros.
41. En cuanto a la aplicación de la posible declaración, el grupo nórdico coincidía plenamente con la idea de que los Miembros deberían desempeñar una función clave para poner en práctica de manera efectiva los compromisos del Programa de Trabajo Decente. No obstante, el grupo nórdico no estaba completamente convencido de que los procedimientos propuestos en el anexo del texto no entrañaran un aumento de las responsabilidades de presentación de informes de los Miembros. La OIT también debía aprovechar mejor la información disponible de los países y realizar un análisis coherente y provechoso como base para la adopción de medidas adecuadas tanto por parte de la OIT como de sus Estados Miembros. Se deberían subrayar con claridad las responsabilidades de la Oficina.
42. La miembro gubernamental de Guatemala respaldó la declaración del GRULAC. Hizo hincapié en el compromiso de su país con el proceso de fortalecimiento de la OIT. Señaló que parecía haber confusión entre los exámenes cíclicos mencionados en la sección II.B del posible anexo del documento de referencia y los exámenes cíclicos descritos en el anexo 3 del Informe VI. El análisis y la evaluación podrían realizarse a través de las oficinas regionales y subregionales que conocían de primera mano la situación de cada país y en consulta con los Estados Miembros interesados. La Oficina también disponía de otras fuentes de información sobre la situación de los países que se podría utilizar. En consultas previas, Guatemala había sugerido que se examinaran propuestas alternativas a los exámenes cíclicos, una tarea aún pendiente. El establecimiento de un mecanismo de seguimiento debería tratarse en un anexo del documento. La flexibilidad del seguimiento sería un aspecto esencial.
43. El miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que su Gobierno apoyaba firmemente los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. Su país quisiera poder apoyar un texto de esa índole, no obstante, la propuesta actual era demasiado larga y detallada para poder tratarse en el tiempo de que disponía la Comisión. Para que la reunión de la Conferencia de 2008 lograra adoptar un texto, debería plantearse una alternativa corta, sencilla y clara que destacase la importancia del trabajo decente y de las responsabilidades de la OIT para promoverlo, sin entrañar obligaciones para los Estados Miembros. Propuso centrar los esfuerzos en el examen de un proyecto de Texto de referencia, y dejar que el Consejo de Administración estudiara las posibles modalidades de seguimiento. Una serie de puntos requerían atención adecuada: centrarse en el fortalecimiento de la capacidad de la OIT en lugar de en los Estados Miembros; no volver a definir los cuatro objetivos estratégicos de la OIT ya adoptados por la Organización; no duplicar y/o menoscabar los mecanismos de control de la OIT existentes; no aumentar de manera considerable la carga en materia de presentación de memorias e informes; no limitar la capacidad de los Estados Miembros para establecer sus propias prioridades en relación con el trabajo decente en el plano nacional, ni tampoco sugerir que la asistencia técnica de la OIT a los países debería supeditarse a que dichos países hubieran integrado estrategias de trabajo decente.
44. Los Estados Unidos podrían apoyar la constitución de un grupo de redacción compuesto por suficientes representantes gubernamentales con el cometido de formular un primer proyecto revisado. No obstante, era esencial que todos los gobiernos tuviesen la oportunidad de participar plenamente en el examen del texto, por lo que el proceso de enmiendas debería ser muy claro. De no ser así, el estatus y la integridad del proceso, así como de cualquier texto resultante, quedaría en tela de juicio. El orador consideraba curioso que los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores tuvieran conocimiento del proceso de enmiendas y que los gobiernos se hubiesen enterado con retraso. Los Estados Unidos y otros gobiernos habían examinado el texto de la Oficina y dedicado

---

tiempo a formular enmiendas sobre esa base. No podían estar de acuerdo con la solicitud de los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores a menos que cualquier propuesta nueva de los gobiernos recibiese la misma consideración.

45. El miembro gubernamental de Cuba señaló con preocupación algunas de las propuestas presentadas, en particular debido a que los mecanismos existentes de presentación de memorias e informes no excluían la posibilidad de determinar las tendencias y las necesidades de los Miembros. Los programas de trabajo decente por país (PTDP) ya desempeñaban esa función, que no debería incluir únicamente a los países en desarrollo. El texto no debería adoptar la forma de una declaración ni contar necesariamente con un mecanismo de seguimiento, como era el caso de la Declaración de 1998. Los mecanismos existentes de presentación de memorias e informes podían utilizarse para reunir toda la información necesaria sin tener que crear nuevos mecanismos que generasen una gran carga para los gobiernos. El fortalecimiento de la capacidad de la OIT no supondría necesariamente la creación de nuevos mecanismos si los existentes eran útiles a los fines de la cooperación internacional y la asistencia técnica.
46. El miembro gubernamental de la República de Corea acogió con agrado los esfuerzos de la Oficina para fortalecer a la OIT a fin de ayudar a los Estados Miembros a hacer frente a los desafíos de la globalización. El Programa de Trabajo Decente había obtenido un amplio reconocimiento como objetivo global y la elaboración de un documento de referencia podría reafirmar el firme compromiso de la OIT para aplicarlo. Aunque se habían venido celebrando consultas desde la discusión de 2007, aún no se había alcanzado un consenso pleno sobre un proyecto de texto. Por consiguiente, la posible declaración debería seguir siendo un marco amplio, que podría irse completando a través de discusiones en profundidad, amplias y transparentes entre los mandantes, quizás en el seno del Consejo de Administración. El orador solicitó que la Oficina proporcionase más información detallada sobre las medidas específicas recogidas en el anexo propuesto, especialmente sobre los exámenes *inter pares* y los procesos de evaluación. Por último, el texto de la declaración debería especificar claramente que el fortalecimiento de la gobernanza interna de la OIT era un primer paso sin el cual el fortalecimiento de la gobernanza horizontal, vertical y externa no arrojaría resultados.
47. El miembro gubernamental de México apoyó la declaración del GRULAC y señaló que la tarea de la Comisión era fortalecer el mandato de la OIT, adaptándolo al contexto actual. Sería importante que no se produjesen desequilibrios en relación con las competencias atribuidas a los distintos órganos de la Organización. La referencia a la Carta Internacional del Trabajo en el Preámbulo del proyecto de texto se prestaba a confusión, ya que invocaba disposiciones de la Constitución que desde entonces habían sido enmendadas. Los informes cíclicos no deberían duplicar los informes de la OIT, incluidos los informes sobre la aplicación del programa, que ya proporcionaban una visión general de las actividades desarrolladas en el marco de los cuatro objetivos estratégicos. Los informes cíclicos tampoco deberían reproducir exactamente la labor de otros mecanismos de presentación de memorias como los previstos con arreglo al seguimiento de la Declaración de 1998 y al artículo 19 de la Constitución de la OIT. La alianza con otros actores debería reflejar el valor fundamental del tripartismo.
48. El miembro gubernamental de la Argentina apoyó la declaración del GRULAC y, en nombre de su país, destacó la importancia, tanto para la OIT como para los Estados Miembros, de obtener un consenso sobre un texto basado en el concepto de trabajo decente. Dicho concepto ya formaba parte del sistema de las Naciones Unidas y un texto de esas características permitiría que la OIT desempeñara un papel aún más importante en el contexto de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), y en la promoción de una mayor coherencia entre las políticas socioeconómicas y el desarrollo del sistema multilateral. Parecía apropiado que un documento de esa índole adoptase la forma de una

---

declaración. El debate debería contribuir sobre todo a aclarar los puntos que suscitaban inquietud planteados con respecto a la sección II del texto propuesto referente a los métodos de aplicación.

49. La miembro gubernamental del Canadá dijo que su Gobierno apoyaba el Programa de Trabajo Decente, la organización de la labor de la OIT en torno a sus cuatro objetivos estratégicos y los PTDP como principal vehículo para la prestación de la asistencia técnica de la OIT. Se había avanzado mucho en el reconocimiento de la importancia mundial del Programa de Trabajo Decente y su contribución a la reducción de la pobreza y al desarrollo social y sostenible. El trabajo decente como objetivo global contaba ahora con un amplio respaldo por parte de todo el sistema de las Naciones Unidas, de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo y de los Ministros de Trabajo y Empleo del G8. Era apropiado y oportuno que los mandantes de la OIT examinaran el modo en que la gobernanza y las prácticas institucionales de la Organización podían fortalecerse para promover de manera eficaz sus objetivos estratégicos y responder mejor a las necesidades de sus Miembros.
50. El Canadá apoyaba la adopción de un texto no vinculante que promoviera y fomentara una consecución integrada de los objetivos estratégicos de la OIT y que reconociera explícitamente el trabajo decente como uno de los objetivos constitucionales clave de la Organización. El texto debería ser corto, estar redactado de manera precisa y fácil de comprender para las personas ajenas a la comunidad laboral internacional. Debería poner de relieve la estructura tripartita singular de la OIT, su importancia en el contexto de la respuesta internacional a la globalización y las alianzas que la Organización procuraría desarrollar en el plano operacional para promover los objetivos de la OIT. El seguimiento debería centrarse en la evaluación de las repercusiones concretas de los esfuerzos desplegados por la OIT para prestar asistencia a sus Miembros.
51. La oradora expresó su preocupación por el hecho de que el documento sometido al examen de la Comisión era demasiado complejo y largo para lograr una comprensión y un respaldo generales. No estaba debidamente centrado en la cuestión clave del fortalecimiento de la capacidad de la OIT. Los medios para reforzar las prácticas institucionales y de gobernanza tenían que abordarse de manera más clara en el texto. En cuanto a la evaluación por la Conferencia mencionada en el seguimiento propuesto, no quedaba claro de qué manera ese procedimiento apoyaría una selección más estratégica de los puntos del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo ni tampoco cómo se integrarían los exámenes cíclicos propuestos en los actuales mecanismos de control de la OIT. Al Canadá le preocupaba también que la propuesta diera lugar a un aumento de la carga de los Estados Miembros y de la Oficina en materia de elaboración y presentación de informes. La Organización no podía permitirse destinar recursos a la duplicación y el traslape de los procedimientos existentes.
52. Con respecto a la propuesta del Grupo de los Trabajadores, los gobiernos habían preparado enmiendas basadas en el texto que figuraba en el Informe de la Oficina, del que disponían desde hacía algún tiempo. No eran partidarios de abandonar dicho texto para adoptar el que se distribuiría al día siguiente por la mañana. Necesitaban saber con exactitud de qué manera se llevaría a cabo el proceso de enmienda.
53. El miembro gubernamental de Australia consideraba que la discusión constituía una ocasión importante y oportuna para reflexionar acerca de la forma en que la Organización podría centrar mejor sus actividades para promover el Programa de Trabajo Decente como elemento fundamental para alcanzar el desarrollo económico y social. Al mismo tiempo, se debería examinar la forma de aumentar su eficacia y eficiencia para apoyar los esfuerzos de sus Miembros a fin de hacer realidad el trabajo decente. La adopción de un Texto de referencia, como una declaración, proporcionaría un medio útil para que la OIT destacara

---

la importancia del trabajo decente en el marco del sistema multilateral así como para integrar mejor los objetivos del trabajo decente en las políticas y los marcos nacionales de desarrollo.

- 54.** No obstante, la estructura y el contenido del Texto de referencia eran cuestiones decisivas de la Comisión. Por su propia naturaleza, las Declaraciones de la OIT eran documentos intemporales que recogían aspiraciones y tenían un considerable peso moral. El documento de referencia debería también expresar aspiraciones, basarse en principios y centrarse en objetivos claros. No debería indicar ningún tipo de procedimiento ni de proceso de aplicación detallados a fin de poder ser flexible y pertinente a lo largo del tiempo. Dado el ritmo acelerado de la globalización, ese enfoque era particularmente importante. Por consiguiente, las directrices para la aplicación y los detalles conexos contenidos en el proyecto de texto propuesto tenían que trasladarse a otro documento, a fin de no restar valor a los objetivos perdurables de la declaración. Los mecanismos y métodos de aplicación tenían que ser flexibles a fin de que, en el futuro, no hubiera necesidad de enmendar la declaración.
- 55.** Dado que se suponía que la Comisión no sólo tenía que codificar el Programa de Trabajo Decente, sino que además tenía que dar lugar a una reflexión sobre la mejora de las estructuras internas de la Oficina, las disposiciones relativas a la gobernanza y la capacidad de prestar servicios, era prioritario elaborar un plan de trabajo por separado para acompañar el texto. Además, se deberían determinar en él formas de poner en práctica los principios de la declaración propuesta y abordar las preocupaciones relativas a las capacidades orgánicas articuladas en 2007. En ese plan se debería incluir una referencia a alguna forma de proceso de examen basado en los objetivos y se deberían incluir, como mínimo, orientaciones específicas para la Oficina a fin de garantizar que se contara con competencias adecuadas, una base de conocimientos apropiada y estructuras de gobernanza eficaces. Dado que la estructura funcional en el terreno era esencial para asegurar la capacidad de la Oficina con miras a apoyar los esfuerzos de los Estados Miembros, en el plan de trabajo se debería prever también la finalización del examen de la estructura exterior y un seguimiento adecuado. Con tal finalidad, la Comisión tenía que considerar la importante función del Consejo de Administración por lo que respecta a determinar modalidades de aplicación precisas. Un plan de trabajo apropiado tenía que incluir posibles mecanismos de aplicación y prever también la transmisión de las conclusiones a la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración, del Consejo de Administración, a efectos de que ésta las considerase en el contexto de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2010-2011 y del Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015. El resultado de la labor de la Comisión no debería sustituir ni duplicar el mecanismo de control afianzado y no debería dar lugar a la presentación de quejas contra Estados Miembros.
- 56.** Por último, el orador hizo hincapié en que no se debería imponer a los Estados Miembros una carga adicional en materia de presentación de informes. El seguimiento de la declaración propuesta debería tener carácter promocional y situar el trabajo decente como elemento central de la labor de la OIT. La validez del documento de referencia sólo podría basarse en el consenso y una sólida voluntad común. Era sumamente importante, por lo tanto, que la Comisión procurara identificar y resolver toda preocupación que los mandantes pudiesen tener en relación con el texto y el mecanismo de seguimiento.
- 57.** El miembro gubernamental de Suiza estaba a favor de que se celebrara una breve discusión general seguida de una discusión de los puntos esenciales. Había que buscar soluciones para los problemas sobradamente conocidos. Suiza había apoyado siempre el proceso de fortalecimiento de la capacidad de la OIT, a fin de que ésta pudiera reforzar sus capacidades de gobernanza tanto internas como externas. Los resultados de dicho proceso permitirían que la OIT estuviera en mejor posición con respecto al proceso de reforma de



---

las Naciones Unidas y la cooperación técnica en el terreno. Era partidario de establecer un comité de redacción que examinara rápidamente las enmiendas sobre la base del tripartismo y de procedimientos democráticos. La Conferencia tendría que transmitir una señal clara adoptando el documento de referencia, es decir, una declaración política solemne que enunciara los principios, acompañada de un mecanismo de seguimiento. Incumbiría, no obstante, al Consejo de Administración poner esto en práctica y decidir las modalidades correspondientes. Para asegurar ese seguimiento operativo, su delegación también instaba a que la Conferencia adoptara una resolución para establecer un programa de trabajo.

58. El miembro gubernamental de China señaló la importancia de las deliberaciones de la Comisión, ya que determinarían el futuro de la Oficina, en especial en el contexto de la globalización. Dijo que, en efecto, el texto de la Oficina había tenido en cuenta las conclusiones de las consultas informales, pero era necesario hacer algunas precisiones. En primer lugar, al formalizar y consolidar el concepto de trabajo decente se debería tener en cuenta el fortalecimiento de la capacidad de la OIT para ayudar a los mandantes a poner en práctica el trabajo decente, en particular en las esferas de la promoción del empleo y el alivio de la pobreza. En segundo lugar, aunque prosiguieran los esfuerzos por alcanzar los objetivos del trabajo decente, se debería respetar la diversidad de los Estados Miembros, ya que cada país tenía su propio método para lograr el trabajo decente. En tercer lugar, el documento debería tener carácter promocional y permitir la recopilación de datos y no debería aumentar la carga de presentación de informes de los Estados Miembros. Habida cuenta de todo ello, se deberían tener en cuenta los mecanismos de presentación de informes y memorias actualmente vigentes, con arreglo a los artículos 19 y 22 de la Constitución, así como a la Declaración de 1998. La Oficina tenía que colaborar con otras organizaciones regionales e internacionales, ya que no podía destacar en todas las esferas. La forma final del documento debería ser una declaración. En cuanto al texto propuesto por los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores, el orador dijo que los gobiernos deberían disponer de tiempo suficiente para estudiar el nuevo texto antes de seguir adelante.
59. El miembro gubernamental del Japón acogió con satisfacción la oportunidad del debate de la Comisión, pues era una buena ocasión para reforzar el Programa de Trabajo Decente. Aunque su Gobierno apoyaba el fortalecimiento de la gobernanza horizontal, era importante que los exámenes cíclicos no duplicaran o aumentaran la carga de trabajo.
60. El Presidente dio a conocer el plan de trabajo de la Comisión. Asimismo, confirmó a sus miembros que estaba previsto que los interlocutores sociales presentaran una propuesta conjunta.
61. El miembro gubernamental de la República Checa solicitó información sobre el establecimiento del Grupo de Redacción.
62. El miembro gubernamental de los Estados Unidos quiso saber si los gobiernos podían seguir el mismo procedimiento que los interlocutores sociales al presentar sus enmiendas, es decir, presentar un nuevo proyecto de texto como enmienda.
63. El miembro gubernamental de los Países Bajos, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de la Comisión de los países industrializados con economías de mercado (PIEM) (Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, República Checa, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Italia, Japón, Luxemburgo, Malta, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, San Marino, Suecia, Suiza y Turquía), señaló que el grupo deseaba que se aclarara el procedimiento, en especial para la presentación de enmiendas. También pidió que se especificara el mandato del grupo de

---

redacción. Dijo que, en un espíritu de democracia, deberían tenerse en cuenta los comentarios de todos los mandantes y no sólo los de los miembros empleadores y trabajadores. Asimismo, esperaba que la secretaría proporcionara un plan de trabajo detallado para cada día.

64. El Presidente propuso establecer un grupo de trabajo integrado por 12 miembros gubernamentales y seis miembros de cada uno de los grupos de interlocutores sociales para asegurar una participación efectiva de los gobiernos, con la posibilidad de incorporar miembros suplentes. Señaló que, sin embargo, correspondería a estos últimos coordinarse entre sí para que la información del grupo de redacción se divulgara adecuadamente. En respuesta a la pregunta del miembro gubernamental de los Estados Unidos, convino en que los gobiernos podrían adoptar el mismo método que utilizaban los interlocutores sociales.
65. El miembro gubernamental de España expresó su apoyo al establecimiento de un proceso dinámico pero, en ese caso, tenía que ser flexible.
66. El miembro gubernamental de Sudáfrica pidió que se aclarara si las enmiendas de los miembros gubernamentales tenían que formularse sobre la base del texto original presentado por la Oficina o del texto propuesto por los interlocutores sociales.
67. El representante del Secretario General explicó a la Comisión que todo lo que se presentara, incluida la propuesta de los interlocutores sociales, se consideraría una enmienda al texto de la Oficina.
68. El Vicepresidente trabajador dijo que la propuesta de los interlocutores sociales era una sugerencia para mejorar la eficacia de la labor de la Comisión. Si se aplicaba el procedimiento habitual de presentación de enmiendas, el texto conjunto de los interlocutores sociales no se entregaría hasta la reunión plenaria de la Comisión que se celebraría al día siguiente, lo que apenas dejaría tiempo para que los miembros gubernamentales reaccionaran respecto de las propuestas de los interlocutores sociales antes de que finalizara el procedimiento de presentación de enmiendas. Dado que la propuesta conjunta entrañaba la reorganización del texto del proyecto de la Oficina, sugirió que los miembros gubernamentales enmendaran el texto propuesto.
69. El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo con el Vicepresidente trabajador. Señaló que el objetivo del texto conjunto presentado por los interlocutores sociales era aclarar determinados aspectos del texto de la Oficina, así como simplificar el proceso. Dijo que los cambios realizados sólo habían consistido en la modificación del orden de ciertos párrafos y en la adición de texto en algunos puntos.
70. El Presidente indicó que el texto presentado conjuntamente en la sesión por los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores era nuevo y que ni él ni la Oficina habían tenido ocasión de verlo, de manera que no podía pedir a la Comisión que tomara una decisión al respecto en ese momento. En su opinión, el texto presentado era útil, ya que exponía las opiniones de ambos Grupos. Tras la distribución del texto a la mañana siguiente, proseguiría el debate general en algún momento de ese mismo día.
71. En la segunda sesión, el Presidente explicó que la Comisión tenía ante sí dos nuevos documentos elaborados por los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores y por los Estados Unidos, respectivamente, que se habían presentado en aras de la transparencia y la claridad. A pesar de tener títulos diferentes, los documentos eran similares, ya que ponían de manifiesto los resultados que deseaban obtener sus respectivos autores. Se habían presentado con la finalidad de informar a la Comisión acerca de las posturas que sostenían los respectivos autores y, por lo tanto, podrían ayudar a la Comisión a centrar mejor la discusión.

- 
72. El Presidente solicitó a los miembros de la Comisión que, al presentar las contribuciones/enmiendas, tuvieran presente que éstas debían basarse en el «proyecto de Texto de referencia que se somete a la Conferencia para su examen» contenido en el Informe VI. Asimismo, deberían presentarse en los formularios específicos proporcionados por la secretaría con tal finalidad. Los miembros de la Comisión podían presentar tanto enmiendas como una versión modificada del proyecto de Texto de referencia. Dichas enmiendas serían examinadas y refundidas por el Grupo de Redacción, y el proyecto de texto resultante se sometería al examen de la Comisión. Era importante que la Comisión tuviese la última palabra en el marco de una discusión incluyente, abierta y democrática, lo cual permitiría que todos sus miembros tomaran una decisión acerca del contenido y la forma del texto resultante que se presentaría a la Conferencia.
73. La miembro gubernamental de Eslovenia, hablando en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, agradeció a los miembros empleadores y a los miembros trabajadores que hubieran dado a conocer su propuesta. La UE analizaría las enmiendas presentadas con un espíritu de buena fe. También presentaría sus propias enmiendas, basadas en el proyecto de Texto de referencia preparado por la Oficina.
74. El miembro gubernamental de Qatar, hablando en nombre de los miembros gubernamentales del Consejo de Cooperación del Golfo (Arabia Saudita, Bahrein, Emiratos Arabes Unidos, Kuwait, Omán, Qatar y Yemen), destacó la importancia del fortalecimiento de la capacidad de la OIT. Los Estados miembros del Consejo de Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales del Consejo de Cooperación del Golfo agradecían a la Organización la labor realizada durante el año anterior. Al fijar las prioridades de su labor, la OIT debería centrarse en ayudar a los países en desarrollo a hacer frente a los desafíos relacionados con los recursos humanos, a fin de poder lograr el pleno empleo. Por lo que atañe al Texto de referencia, el orador señaló que no debería aumentar los mecanismos burocráticos existentes. Era necesario evitar procedimientos engorrosos y que entorpecieran la labor de la Organización. Por el contrario, había que utilizar y mejorar los medios e instrumentos existentes a fin de ayudar a los países en desarrollo a abordar su problemática laboral. Era necesario intensificar las actividades de promoción y asistencia. A ese respecto, era particularmente importante que se reforzaran las capacidades de la Oficina Regional de la OIT para los Estados Arabes, con miras a ayudar a los países árabes a ratificar y poner en práctica al mayor número posible de convenios.
75. El miembro gubernamental del Perú, hablando en nombre de los miembros gubernamentales del GRULAC, destacó la importancia del proceso en curso. A su juicio, la transparencia debería ser el elemento rector de ese proceso, que tenía que sustentarse en la legitimidad y el consenso. Por esa razón, el GRULAC habría deseado tener conocimiento antes de la propuesta conjunta de los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores. Agradeció a ambos Grupos esa contribución, cuya finalidad era enriquecer y mejorar el diálogo. No obstante, toda enmienda, independientemente de su forma, debía presentarse con arreglo a los métodos habituales de trabajo.
76. El miembro gubernamental de Nigeria, hablando en nombre de los miembros gubernamentales del grupo africano (Angola, Argelia, Benin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Camerún, República Centroafricana, Chad, Comoras, Congo, Côte d'Ivoire, República Democrática del Congo, Djibouti, Egipto, Eritrea, Etiopía, Gabón, Gambia, Ghana, Guinea, Guinea-Bissau, Jamahiriya Árabe Libia, Kenya, Lesotho, Liberia, Madagascar, Malawi, Malí, Marruecos, Mauricio, Mauritania, Mozambique, Namibia, Níger, Nigeria, Rwanda, Santo Tomé y Príncipe, Senegal, Somalia, Sudáfrica, Sudán, Swazilandia, República Unida de Tanzania, Togo, Túnez, Uganda, Zambia y Zimbabwe), agradeció a la Oficina el documento que calificó de exhaustivo. Aunque el texto propuesto conjuntamente por los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores sugería al parecer una forma más eficiente de trabajar, el orador consideraba que el plan de trabajo reflejaba

---

la importancia de la labor de la Comisión. Elogió también a la Oficina por la presentación del Informe, que contenía en primer lugar el Texto de referencia e incluía al final una propuesta gracias a la cual la OIT mantendría su pertinencia en la ejecución de su mandato fundamental mediante un sistema de exámenes cíclicos. En general, el grupo africano consideraba que el Texto de referencia respondía a los valores normativos de la OIT dimanantes de la Declaración de Filadelfia y de su mandato constitucional.

77. Había ciertas cuestiones de importancia crucial para la región africana, en particular las relativas a la economía informal, la exposición de ciertas regiones a un reparto desproporcionado de los recursos como resultado de la globalización, así como la necesidad de lograr y mantener la justicia social, sociedades abiertas y una buena gobernanza. Esas cuestiones eran muy importantes en la región y condicionaban su desarrollo sostenible. En consecuencia, el Texto de referencia debería aludir a las estrategias de reducción de la pobreza y los ODM. El proyecto de texto debía llevar un título adecuado, había que reconsiderar la secuencia de algunas partes del mismo y su redacción debía ser más clara y sucinta. Había que poner de relieve la fuerza de los objetivos de la OIT y su pertinencia en relación con el actual desafío de la globalización. También se debería reafirmar con determinación la importancia del tripartismo. Por todas esas razones, el texto propuesto por los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores podía ser un punto de partida útil para llevar adelante la labor de la Comisión.
78. El miembro gubernamental de Nueva Zelanda señaló que su Gobierno seguía apoyando el Programa de Trabajo Decente y la labor de la Comisión. La Comisión había mantenido un equilibrio entre la promoción de la OIT y del Programa de Trabajo Decente mediante un Texto de referencia, y la necesidad de garantizar la puesta en práctica de un programa de trabajo integrado. Esas cuestiones tenían que considerarse conjuntamente, ya que ninguno de esos objetivos podría concretarse de manera independiente, y eso era un aspecto clave del debate. Su Gobierno apoyaba la elaboración de un instrumento de carácter promocional no vinculante, con un contenido de alto nivel, que reflejara aspiraciones y fuera intemporal. La formulación debería ser sucinta y precisa, ya que debía ser de fácil comprensión fuera del ámbito de la OIT, y debería inspirarse en los textos existentes relativos a los cuatro pilares del trabajo decente. Asimismo, debería respaldarse con un programa de trabajo sobre el desarrollo de la capacidad, a fin de apoyar el objetivo del trabajo decente en términos operativos y concretos. Estaba de acuerdo con muchos aspectos del texto propuesto conjuntamente por los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores que representaban el compromiso común de promover el mandato de la OIT y facilitar su aplicación.
79. El miembro gubernamental de Sudáfrica evocó las palabras pronunciadas por su Gobierno al intervenir por primera vez en el debate el año anterior, en las que se había referido al proceso como una oportunidad única para ejercer el liderazgo. En ese sentido, expresó su decepción ante el contenido y la estructura del documento presentado por la Oficina, demasiado centrado en cuestiones internas. La perspectiva del documento tenía que ser más amplia a fin de responder con radical eficacia a los desafíos del proceso de globalización cuyos resultados distaban de ser equitativos. El proyecto de declaración también tenía que referirse a la desigualdad, la informalidad, la exclusión social y el desempleo. Había una crisis alimentaria y una desaceleración global de la economía, lo que implicaba que la OIT necesitaba proponer soluciones eficaces. No era necesario replantear las ideas y el mandato de la OIT. La declaración propuesta debería inspirarse en gran medida en la Declaración de Filadelfia y actualizar su pertinencia. Por lo tanto, había que enunciar de forma incuestionable los objetivos estratégicos del trabajo decente reconocidos a escala mundial. La propuesta de una serie de normas de gobernanza debería destacarse más integrándola en el cuerpo principal del texto. Teniendo presente la necesidad de lograr la máxima eficiencia posible, el orador dijo que consideraba que el proyecto de texto

---

presentado conjuntamente por los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores constituía un avance en esa dirección.

- 80.** La miembro gubernamental de Namibia acogió favorablemente la continuación del debate iniciado el año anterior. La oradora señaló que, a pesar de los aspectos positivos de la globalización, tanto Namibia como otros países africanos habían experimentado algunos de sus efectos negativos. En su país, por ejemplo, se había registrado un aumento del desempleo a pesar del crecimiento económico. Un gran porcentaje de trabajadores con empleo formal en varios sectores estaban atrapados en la pobreza sin posibilidades de percibir su salario vital. El hecho de considerar el trabajo como una mercancía en el sistema de contratación, en el que los empleadores utilizaban contratos comerciales y una relación triangular para eludir las condiciones reglamentarias mínimas relativas al empleo y las protecciones contra el desempleo injustificado, también había agravado el empobrecimiento y la inseguridad de los trabajadores. Namibia había experimentado recientemente el cierre de una empresa textil de propiedad extranjera, que empleaba a 4.000 trabajadores, a la que se le habían facilitado incentivos y concesiones para emprender actividades en Namibia. Evidentemente, el Gobierno, en sus ansias por atraer inversiones extranjeras y crear empleo, tal vez no había prestado suficiente atención a la debida diligencia y a la gestión del riesgo al entablar relaciones con ese inversor.
- 81.** La oradora señaló que el Gobierno de Namibia, al abordar esos problemas, había actuado en consonancia con las recomendaciones de la Declaración y el Plan de Acción adoptados en la Cumbre Extraordinaria de Jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Africana sobre Empleo y Alivio de la Pobreza en África, celebrada en Ouagadougou en 2004, en las que se señalaba la creación de empleo como objetivo principal de las políticas económicas y sociales. Sin embargo, en sus esfuerzos por aliviar la pobreza y promover el desarrollo, el Gobierno de Namibia y los de los muchos otros países del mundo en desarrollo se enfrentaban al problema de cómo lograr la coherencia de las políticas. Dijo que faltaba armonía e incluso había disposiciones contradictorias entre las instituciones multilaterales que influían en las políticas comerciales y de desarrollo socioeconómico nacionales. Algunas de esas disposiciones no situaban el empleo entre los principales objetivos de política o incluso tenían el efecto opuesto.
- 82.** El Gobierno de Namibia se hacía eco de las observaciones formuladas por el miembro gubernamental de Nigeria en nombre del grupo africano. La OIT debería adoptar un documento de referencia que reafirmara con total contundencia los objetivos de la OIT enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia. La declaración debería tener en cuenta las cuestiones de globalización que representan un desafío y los tipos de problemas ya mencionados. Debería prestar un apoyo explícito a los esfuerzos desplegados por los países en desarrollo para lograr un salario vital y empleo decente. Asimismo, debería reafirmar la función de la OIT en el examen de todas las políticas internacionales y sociales teniendo en cuenta sus objetivos fundamentales, en la promoción de la armonización de las políticas relativas al trabajo decente entre las instituciones multilaterales, y en la formulación de normas internacionales de equidad con respecto a la inversión extranjera directa. La oradora tomó nota de la declaración del Presidente, si bien consideraba que el texto presentado por los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores era más enérgico que el original y debería utilizarse como base para los futuros debates de la Comisión.
- 83.** La miembro gubernamental de Argelia felicitó a la Oficina por su excelente Informe. En cuanto al debate sobre el proyecto de Texto de referencia, subrayó que era importante hacer hincapié en la base jurídica de la Organización, en especial como se especifica en la Declaración de Filadelfia. Se debería reforzar el objetivo de la OIT para que ésta pudiera promover mejor el trabajo decente. La OIT tenía que colaborar con otras organizaciones y

---

asegurar la transparencia y la viabilidad. Con respecto a los exámenes periódicos, se debería garantizar la participación tripartita.

- 84.** El miembro gubernamental del Senegal apoyó la declaración formulada por el miembro gubernamental de Nigeria en nombre del grupo africano. Sin embargo, señaló que le preocupaban algunas cuestiones. Aunque había un consenso general en cuanto a la necesidad de un Texto de referencia, el siguiente paso era elaborar un documento que respondiera a las expectativas de los Miembros. El trabajo decente debería convertirse en un instrumento de desarrollo económico y social eficaz y sostenible. A tal fin, era preciso combinar todas las estrategias con una coherencia efectiva. La solución radicaba en lograr un equilibrio y una estabilidad, sin los cuales el mundo se encontraría en una situación extremadamente frágil.
- 85.** El miembro gubernamental de China agradeció los esfuerzos desplegados por el Presidente y la Oficina. Dada la importancia y la complejidad del proyecto de documento de referencia, la Comisión se enfrentaba al reto de ultimar una tarea de enormes proporciones en un plazo muy limitado. Era importante establecer un equilibrio entre las deliberaciones del Grupo de Redacción y el logro de una amplia participación de los miembros de la Comisión, pues ello era esencial para conseguir un resultado positivo y productivo. Recordó la resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2007, que solicitaba la celebración de consultas lo más amplias posible entre los mandantes para aumentar las posibilidades de alcanzar un consenso.
- 86.** El orador dijo que el Grupo de Redacción podría facilitar el proceso si se organizaba de manera adecuada y contaba con una amplia representación de miembros en términos de nivel de desarrollo económico, cultura y procedencia geográfica. Ello permitiría que se expresaran muy diversas opiniones y que se conocieran diferentes puntos de vista. Los progresos realizados por el Grupo de Redacción deberían ponerse en conocimiento de los miembros de la Comisión de manera oportuna y a diario. Agradeció el proyecto de texto presentado por los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores, que se examinaría con gran detenimiento.
- 87.** El miembro gubernamental de la India agradeció el Informe, que supondría una buena base para el debate y el examen de un Texto de referencia. Estaba de acuerdo con la necesidad de fortalecer la capacidad de la OIT en relación con cuestiones laborales y relativas a los países en desarrollo. El Gobierno de la India siempre había apoyado la labor de promoción del trabajo decente llevada a cabo por la OIT. En cuanto al proyecto de Texto de referencia, no consideraba necesario elaborar un documento de estrategia nacional independiente, como se mencionaba en la sección II.B del proyecto de Texto de referencia. Las diversas facetas del trabajo decente abordadas en los cuatro objetivos estratégicos figuraban en el proceso de planificación de muchos países. Había ya congruencia entre los objetivos básicos de dicho proceso de planificación y los fundamentos del trabajo decente.
- 88.** Con respecto a la forma última del documento de referencia, su Gobierno estaba abierto a distintas posibilidades, siempre y cuando no se impusiera una carga adicional de presentación de informes a los Estados Miembros. No se deberían crear nuevas obligaciones jurídicas. Los Estados Miembros habrían de contar con la posibilidad de formular estrategias basadas en los intereses y las políticas nacionales así como tener flexibilidad para proceder de manera gradual y por etapas en función de su situación socioeconómica.
- 89.** Se requería una estrategia general para consolidar las actividades de divulgación y promoción existentes y centrarse en ellas. Se tenía que prestar especial atención a las esferas de política fundamentales para el Programa de Trabajo Decente, como la educación, la formación y la empleabilidad, la mejora de la economía informal, la gestión

---

de las migraciones laborales, la ampliación de la seguridad social, el trabajo decente para los jóvenes y el fomento de la coherencia de las políticas en el sistema internacional. La principal prioridad política y económica era la aplicación de políticas que aumentaran las oportunidades, redujeran las desigualdades y respondieran a la demanda general de una globalización justa. La verdadera prueba del desarrollo no sólo consistía en reducir la pobreza sino también en invertir la tendencia mundial a una mayor desigualdad. Asimismo, era importante afianzar las actividades de promoción y movilización para garantizar un crecimiento equitativo. El texto debería reflejar esas cuestiones.

90. El orador dijo que las cuestiones relacionadas con las normas del trabajo también se habían planteado en otros organismos internacionales. Aunque agradecía el interés de esos organismos, consideraba que la OIT era el foro adecuado para tomar decisiones sobre esos temas. Subrayó que su Gobierno concedía una gran importancia al Programa de Trabajo Decente, lo que reflejaba su compromiso respecto de la promoción de la dimensión social positiva de una globalización justa.
91. El miembro gubernamental de la República Árabe Siria destacó la importancia de la Comisión y de la función de la OIT en el establecimiento de mecanismos para abordar los cambios significativos que se producían en el mundo, en especial en los países en desarrollo. Esos cambios debían ir acompañados de redes de seguridad y diversas formas de protección social, que deberían generalizarse. La OIT tendría que crear mecanismos para que la globalización tuviera repercusiones menos negativas, en particular en la fuerza de trabajo. La OIT podía desempeñar una función más destacada en el logro de un desarrollo sostenible, por ejemplo en la elaboración de «programas de desarrollo» que se aplicaran, entre otros, en su país. Se tendría que establecer algún tipo de clasificación de los problemas relacionados con el desempleo y la creación de empleo, y los países deberían contar con la posibilidad de aplicar políticas encaminadas a reducir los efectos negativos de la globalización.
92. En respuesta a una pregunta formulada por el GRULAC en la primera sesión de la Comisión del Fortalecimiento de la Capacidad de la OIT, el Consejero Especial señaló que, a pedido del miembro gubernamental de México, la siguiente aclaración se distribuiría en la Sala. La pregunta se refería al hecho de que el proyecto de Texto de referencia sometido a la consideración de la Conferencia, que figuraba en el Informe VI, parecía dar a entender que se habían establecido dos nuevos mecanismos: un sistema de «examen universal y periódico por la Conferencia Internacional del Trabajo» (sección II.A, i)) así como un «sistema de exámenes cíclicos por la Conferencia Internacional del Trabajo» (en el posible anexo, sección II.B). El Consejero Especial aclaró que esos mecanismos eran uno solo; de hecho, ambos se referían al mecanismo de los exámenes cíclicos, que había sido uno de los principales temas objeto de consulta desde el inicio del proceso. La utilización de dos denominaciones distintas era particularmente desafortunada, ya que la referencia a un «examen universal y periódico» podía en efecto sugerir que el sistema previsto era en cierto modo comparable al examen periódico universal realizado bajo los auspicios del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Ese no era en absoluto el caso, ya que el mecanismo relativo al examen cíclico previsto no tenía nada que ver con los exámenes individuales de la situación de los países, puesto que se había diseñado para determinar cuáles eran las tendencias y la evolución respecto de cada objetivo estratégico en los Miembros y, sobre esa base, establecer prioridades mundiales para los sectores interesados.
93. El Vicepresidente empleador agradeció las intervenciones de los miembros gubernamentales y se mostró complacido porque la contribución conjunta de los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores se hubiera acogido con la intención que se había presentado: una simple propuesta para hacer avanzar el proceso. El orador esperaba con interés las enmiendas y la continuación del debate.

- 
94. El Vicepresidente trabajador estuvo plenamente de acuerdo con el Vicepresidente empleador y expresó su satisfacción porque muchos miembros gubernamentales habían expresado su conformidad con el texto propuesto por los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores. Tomó nota con reconocimiento de las intervenciones de la miembro gubernamental de Eslovenia, hablando en nombre de la UE, del miembro gubernamental del Perú, hablando en nombre del GRULAC, del miembro gubernamental de Nigeria, hablando en nombre del grupo africano, así como del miembro gubernamental de China, que expresaron su intención de examinar atentamente la propuesta con amplitud de miras; de las intervenciones de los miembros gubernamentales de Sudáfrica y Namibia, que señalaron que las discusiones de la Comisión deberían basarse en la propuesta conjunta de los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores, así como del miembro gubernamental de Nueva Zelandia que señaló que el texto conjunto ofrecía un amplio denominador común y permitía llegar a un compromiso general. También recordó las observaciones formuladas por la miembro gubernamental de Argelia en relación con la Declaración de Filadelfia y la contribución del miembro gubernamental del Senegal que había planteado una serie de cuestiones que se recogerían en el documento final. El orador consideró que en general la discusión había sido muy alentadora.
95. En respuesta a varias cuestiones de procedimiento planteadas por los miembros de la Comisión, el Presidente aclaró que esa tarde podían presentarse contribuciones/enmiendas hasta las 19 horas. Deberían basarse en el texto de la Oficina, o hacer referencia al mismo, pero podrían tomar en consideración los textos revisados presentados por los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores y por el miembro gubernamental de los Estados Unidos. En cuanto al Grupo de Redacción, dado que los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores habían pedido que se incorporaran otros miembros, los miembros gubernamentales también podrían hacerlo.
96. El Vicepresidente trabajador reiteró su agradecimiento a los miembros de la Comisión por el apoyo y el espíritu de apertura que habían mostrado respecto de la propuesta conjunta. Explicó que ese apoyo y las otras enmiendas que se habían presentado permitirían mantener un intercambio fructuoso durante las deliberaciones del Grupo de Redacción.

## **Discusión general sobre las contribuciones/enmiendas**

97. El Presidente declaró abierta la tercera sesión de la Comisión y explicó que la primera parte se dedicaría a una discusión general de las contribuciones/enmiendas que había recibido la secretaría y que la segunda parte de la discusión se dedicaría a la composición y el mandato del Grupo de Redacción.
98. La miembro gubernamental de Eslovenia, hablando en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, explicó que el objetivo de las contribuciones presentadas por la UE era lograr que el Texto de referencia fuera más claro, más conciso y más comprensible para todos, en particular fuera del ámbito de la OIT. La oradora dijo que para la UE era importante que el Texto de referencia reflejara de forma coherente los cuatro objetivos estratégicos de la OIT en relación con el trabajo decente. Esos objetivos estratégicos deberían formar parte de una estrategia nacional general para dar respuesta a las necesidades y prioridades de cada país, que cada Estado Miembro debería elaborar en consulta con los interlocutores sociales. El Texto de referencia debería destacar con claridad la interdependencia de los cuatro objetivos estratégicos. La UE subrayó también que era necesario mejorar la gobernanza y ampliar la capacidad mediante el proceso de fortalecimiento de la capacidad de la OIT.
99. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán, hablando en nombre de los miembros gubernamentales del grupo de Asia y el Pacífico (Afganistán, Australia, Arabia



---

Saudita, Bahrein, Bangladesh, Brunei Darussalam, Camboya, China, República de Corea, Emiratos Arabes Unidos, Fiji, Filipinas, India, Indonesia, República Islámica del Irán, Iraq, Islas Salomón, Japón, Jordania, Kazajstán, Kuwait, República Democrática Popular Lao, Líbano, Malasia, Mongolia, Myanmar, Nepal, Nueva Zelanda, Omán, Pakistán, Papua Nueva Guinea, Qatar, Samoa, Singapur, República Árabe Siria, Sri Lanka, Tailandia, Tayikistán, Timor-Leste, Viet Nam y Yemen), expresó el apoyo de su grupo al proceso de fortalecimiento de la capacidad de la OIT. Su grupo había presentado sus contribuciones asumiendo que el Texto de referencia final adoptaría la forma de una declaración. El propósito de esas contribuciones era dar al texto un nivel relativamente elevado, subrayando que se trataba de un texto de carácter promocional que reflejaba aspiraciones y evitando referencias que pudieran quedar anacrónicas. El texto final tendría que ser más sucinto y claro a fin de que pudiera ser fácilmente comprensible fuera del ámbito de la OIT, no impusiera nuevas obligaciones sustantivas a los gobiernos y no constituyera la base para la adopción de nuevas medidas normativas y de elaboración de normas. Cuando el Grupo de Redacción hubiera finalizado un proyecto revisado, la Comisión debería disponer de tiempo suficiente y de procedimientos claros para llegar a un consenso sobre el nuevo instrumento.

- 100.** La miembro gubernamental del Líbano se refirió a la intervención de la miembro gubernamental de Eslovenia acerca de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. La oradora señaló que, aunque esos objetivos eran interdependientes, la decisión respecto de su aplicación incumbía a cada uno de los Estados Miembros en función de sus necesidades y prioridades nacionales.
- 101.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos explicó que la posible declaración debería ser breve, directa, concreta, de carácter promocional y reflejar aspiraciones. No debería enumerar nuevas medidas de política ni imponer nuevas obligaciones, expresas o implícitas, a los Estados Miembros. La definición de sus necesidades y prioridades incumbía a los Estados Miembros. Estuvo de acuerdo en que resultaría útil disponer de un mecanismo de seguimiento y en que, de establecerse, debería centrarse en las actividades de la Oficina y no duplicar la labor del Consejo de Administración o de otros mecanismos de control. De adoptarse un mecanismo de seguimiento, no debería tener repercusiones en el presupuesto.
- 102.** El miembro gubernamental de Noruega dijo que era crucial que se fortaleciera la capacidad de la OIT para hacer frente a la dimensión social de la globalización. Acogió favorablemente el texto conjunto presentado por los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores y señaló que estaba de acuerdo con muchas de las cuestiones que exponía. La propuesta del miembro gubernamental de los Estados Unidos era notablemente breve, pero no incluía algunos elementos importantes. El texto final debería ser comprensible para todos y contener referencias claras tanto a la libertad sindical y de asociación como a la negociación colectiva. También subrayó la importancia de ampliar y fortalecer la inspección del trabajo para asegurar la aplicación efectiva de los convenios ratificados y, además, la rentabilidad y la sostenibilidad de las empresas. El documento debería contener una referencia clara al género como cuestión transversal. Como mencionó anteriormente el grupo de los países nórdicos en su declaración general, el texto final debería ser más conciso y concreto. El orador sugirió a la Comisión que se centrara en primer lugar en la parte dispositiva del texto antes de pasar a examinar el Preámbulo.
- 103.** El miembro gubernamental de Nueva Zelanda explicó que las contribuciones presentadas por su Gobierno se basaban en un texto convenido y que reflejaba aspiraciones, reduciendo al mismo tiempo los pormenores innecesarios. Esas contribuciones también dotaban al documento de mayor claridad y lo hacían más comprensible. El documento final debería tener carácter promocional, adoptar la forma de una declaración y no tener carácter normativo ni dar lugar a la elaboración de normas. También debería reconocer las

---

necesidades y las prácticas de los Estados Miembros respecto de la formulación de sus propias políticas socioeconómicas, sin prescripciones o injerencias. Por último, debería centrarse en la mejora de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Estados Miembros a fin de alcanzar los objetivos estratégicos. El documento final, una vez adoptado, debería complementarse con medidas concretas para ponerlo en práctica.

- 104.** La miembro gubernamental del Canadá dijo que el documento final debería adoptar la forma de una declaración de carácter promocional de alto nivel, que tuviera en cuenta la importancia del trabajo decente y fortaleciera la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Estados Miembros en la realización del trabajo decente en el ámbito nacional. El documento final debería ser breve, conciso y comprensible fuera del ámbito de la Organización. No debería imponer a los Estados Miembros una carga adicional de presentación de informes y su seguimiento tampoco debería duplicar los mecanismos de control existentes ni menoscabar las responsabilidades del Consejo de Administración.
- 105.** El miembro gubernamental del Perú, hablando en nombre de los miembros gubernamentales del GRULAC, expresó su apoyo a las contribuciones/enmiendas presentadas. El objetivo era afianzar el concepto de trabajo decente y el documento final debería reflejar todas las posiciones. Aunque era necesario disponer de un documento conciso, tendría que ser equilibrado y no restrictivo.
- 106.** El miembro gubernamental de Trinidad y Tabago recordó que, en el plano internacional, la OIT había alcanzado acuerdos con otras organizaciones, como el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Por esta razón, el documento final debería ser consecuente con los objetivos de las distintas organizaciones y sus mecanismos de presentación de informes.
- 107.** El Vicepresidente empleador expuso los motivos por los que su Grupo había presentado modificaciones al texto propuesto conjuntamente por los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores. En primer lugar, para incluir el concepto de empresa sostenible, y en segundo lugar, para señalar a la atención de la Comisión algunas cuestiones que deberían discutirse en el Grupo de Redacción, puesto que su Grupo no había dispuesto de tiempo suficiente para encontrar la redacción adecuada.
- 108.** El Vicepresidente trabajador observó que, a partir de las opiniones y contribuciones presentadas, parecía estar llegándose a un consenso sobre cómo abordar la globalización y cuál debía ser el papel de la OIT. Recordó a la Comisión que su Grupo, junto con el Grupo de los Empleadores, había presentado un proyecto conjunto que reflejaba un consenso bipartito y había evitado las discrepancias que solían plantearse entre los interlocutores sociales durante la labor de las comisiones de la Conferencia. No obstante, dicho consenso sólo debería ser el núcleo del consenso tripartito. Los miembros gubernamentales eran indispensables para lograr un texto final verdaderamente tripartito y digno de consideración. Señaló que varias contribuciones/enmiendas se ajustaban a las propuestas presentadas en el proyecto de texto conjunto de los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores y agradeció el apoyo de los miembros gubernamentales. Su propuesta conjunta planteaba la reorganización de algunos párrafos para que el contexto de la discusión — la globalización — figurase en la parte introductoria del documento. Sería importante que el Grupo de Redacción preparase un documento comprensible, no sólo para todos los miembros de la Comisión, sino a todos los niveles, a saber, gobiernos, empresas, delegaciones sindicales, trabajadores migrantes y trabajadores de la economía informal. Por consiguiente, era preciso que la posible declaración fuese clara y no utilizase jerga de la OIT. También debería ser lo suficientemente detallada, lo que tal vez requiriera la ampliación del texto, pero era importante que primara la claridad sobre la brevedad. El Grupo de Redacción debería examinar la cuestión y encontrar modos de abordar los desafíos actuales con el espíritu de la Declaración de Filadelfia. El texto también debía

---

apoyar claramente el establecimiento de políticas nacionales de empleo, el tripartismo en la elaboración de las políticas sociales y la importancia de la inspección del trabajo en el cumplimiento de las leyes nacionales. En el texto ya se habían abordado las inquietudes planteadas por los miembros gubernamentales en relación con las obligaciones adicionales en materia de presentación de memorias e informes. Su Grupo apoyaba el plan de trabajo propuesto por el Presidente y aguardaba con interés participar en la redacción de un texto consensuado y pertinente que enunciase el contexto de la declaración, los cuatro objetivos estratégicos de la OIT y el trabajo decente, y se complementase con un anexo que permitiera asegurar su aplicación.

## **Composición y mandato del Grupo de Redacción**

- 109.** El Presidente solicitó la designación de los miembros que integrarían el Grupo de Redacción. Los Vicepresidentes empleador y trabajador y los miembros gubernamentales representantes de los grupos regionales presentaron sus designaciones. El Vicepresidente trabajador también indicó los nombres de los miembros de la Mesa del Grupo de los Trabajadores.
- 110.** Respecto de la cuestión del mandato del Grupo de Redacción, el Presidente propuso que incluyese el examen de las contribuciones al proyecto de texto de la Oficina tal y como habían sido recibidas por la secretaría, presentadas a la Comisión y seguidamente debatidas por ésta con miras a redactar un nuevo proyecto de Texto de referencia que fuese aceptable para todos los miembros de la Comisión y tomase en consideración las contribuciones y opiniones planteadas en el curso de las deliberaciones generales celebradas esa misma tarde. En la sesión plenaria debería examinarse la propuesta del Grupo de Redacción y decidirse qué forma debería adoptar, así como el título. Propuso que el Grupo de Redacción estableciese su propio método de trabajo para asegurar que, a principios de la próxima semana, pudiera presentar un informe a la Comisión sobre la labor realizada.
- 111.** El miembro gubernamental de los Países Bajos, interviniendo en nombre de los miembros gubernamentales del grupo de los PIEM, consideró que el Grupo de Redacción debería hacer propuestas a la Comisión sobre el Texto de referencia que tuviesen presentes todas las contribuciones presentadas y los comentarios formulados en relación con las mismas. Era preciso que el Texto de referencia, que debería ser claro, conciso y concreto, transmitiese un mensaje claro al mundo exterior; indicase con claridad cómo se fortalecerían las capacidades de la OIT y el lugar destacado que deberían ocupar en el texto los cuatro objetivos estratégicos de la Organización, que abarcaban el Programa de Trabajo Decente. A tal efecto, era importante que se previesen procesos claros y se contase con tiempo suficiente para volver a examinar las propuestas del Grupo de Redacción, una vez recibidas por la Comisión.
- 112.** Los Vicepresidentes empleador y trabajador y el miembro gubernamental de la India aceptaron el mandato propuesto por el Presidente, pero señalaron que el Grupo de Redacción no sólo debería basar su labor en los comentarios formulados durante la actual sesión sino que debería reflejar las opiniones expresadas durante todas las sesiones de la Comisión.
- 113.** El Presidente aclaró que, según se estipulaba en el plan de trabajo, el Grupo de Redacción se reuniría el fin de semana y presentaría su propuesta a la Comisión el martes siguiente. Por la mañana se distribuiría el proyecto de texto refundido formulado por el Grupo de Redacción que la Comisión empezaría a examinar por la tarde, durante la sesión plenaria prevista. Estuvo de acuerdo en que el Grupo de Redacción debería estudiar todo el trabajo llevado a cabo por la Comisión.

- 
- 114.** La miembro gubernamental de Namibia aceptó el amplio mandato conferido al Grupo de Redacción y pidió que se tuviese presente la postura adoptada por el grupo africano, que había basado su contribución en el proyecto de texto conjunto de los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores. Confiaba en que el Grupo de Redacción encontraría el modo adecuado de tener en cuenta todas las posiciones y alcanzar un consenso.
- 115.** El miembro gubernamental de la Argentina señaló que algunas contribuciones se habían presentado en forma de enmiendas formales y otras como textos alternativos. Preguntó cómo actuaría el Grupo de Redacción al respecto.
- 116.** El Vicepresidente trabajador aclaró que en la traducción al inglés del resumen del mandato del Grupo de Redacción se indicaba que todo nuevo proyecto de texto tenía que ser aceptable, en la medida de lo posible, para todos los miembros, y que el Grupo de Redacción podría establecer sus propios métodos de trabajo, con los cuales se abordarían las cuestiones planteadas por los miembros gubernamentales de la Comisión.
- 117.** El Presidente estuvo de acuerdo con las observaciones del Vicepresidente trabajador sobre el mandato del Grupo de Redacción. Hizo hincapié en que la secretaría se había esforzado por facilitar al Grupo una serie completa de contribuciones/enmiendas ordenadas de manera lógica, que le ayudaría a entender los detalles.
- 118.** Se adoptó el mandato conferido al Grupo de Redacción tal y como se había presentado. Se convino en que las lenguas de trabajo del Grupo serían el español, el francés y el inglés.

## **Informes orales sobre la labor del Grupo de Redacción**

- 119.** El Presidente expuso el programa de trabajo para la cuarta sesión (3 de junio de 2008, por la tarde). Informó a la Comisión de que el Grupo de Redacción, de acuerdo con el mandato que le había sido conferido por la Comisión, había trabajado del sábado al lunes (del 31 de mayo al 2 de junio) y que las discusiones se habían celebrado en una atmósfera distendida y con un excelente espíritu de cooperación con el que todos los participantes habían intentado acortar distancias y lograr un consenso. La intención era lograr un texto claro y comprensible, teniendo presente el mayor número posible de enmiendas propuestas. El proyecto de Texto de referencia de la Oficina había constituido la base de las deliberaciones — en su versión inglesa — y todas las contribuciones y enmiendas habían estado disponibles por escrito. Las discusiones se habían centrado en el fondo de las contribuciones/enmiendas, así como en el ordenamiento secuencial del texto. El orden de los dos primeros párrafos del Preámbulo seguía siendo objeto de discusión. El Presidente destacó que el proyecto de texto revisado se presentaba a la Comisión por consenso en nombre del Grupo de Redacción y que serviría de base para la labor que habría de desarrollarse durante los siguientes días, lo que fue aceptado por la Comisión.
- 120.** El Ponente presentó un informe oral sobre la labor realizada por el Grupo de Redacción. En relación con el fondo del texto, señaló que el Grupo había empezado con el examen del Preámbulo. La redacción del proyecto de texto revisado reflejaba un compromiso entre la necesidad de un texto corto y conciso, señalada por algunas delegaciones, y la necesidad de abordar de manera suficientemente exhaustiva una serie de puntos, en particular el contenido de los textos fundacionales de la OIT, el concepto de trabajo decente y los principios subyacentes más importantes de la labor de la Organización en su conjunto. De hecho, el Grupo de Redacción había considerado que los principios enunciados, en especial los contenidos en la Declaración de Filadelfia, seguían plenamente vigentes en el contexto de la globalización. El Grupo de Redacción estuvo totalmente de acuerdo en que el texto debería estar disponible para un público más amplio fuera del ámbito de la OIT. Por consiguiente, era preciso preparar un texto que no quedara anacrónico y fuera aplicable

---

a los desafíos a los que se enfrentaba la Organización — así como a los principios que deberían servirle de orientación — durante el siglo XXI. De ese modo, el Grupo de Redacción consideraba que no procedía incluir referencias limitadas en el tiempo.

121. Si se comparaba con el proyecto de texto presentado inicialmente por la Oficina, la versión actual del Preámbulo, en su referencia a la Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, enunciaba explícitamente los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo. Asimismo, a juicio del Grupo de Redacción, debería entenderse que las referencias del texto al desarrollo sostenible incluían una dimensión ambiental. El Grupo de Redacción también consideró que el término «economía informal» abarcaba la noción de «actividades de supervivencia».
122. Se había celebrado una discusión completa de la sección I relativa al alcance y los principios del texto. El Grupo de Redacción había dedicado mucha atención a los objetivos estratégicos de la Organización. Había aceptado que todos los objetivos estratégicos tenían la misma importancia, entendiéndose, no obstante, incumbía a cada Estado Miembro decidir el modo más adecuado de combinarlos. El Grupo de Redacción también estimaba que los cuatro objetivos estratégicos eran interdependientes y se reforzaban mutuamente. Había preferido el término «inseparable» a «indivisible», puesto que este último tenía connotaciones fuera de la Organización, en el ámbito de los derechos humanos.
123. El Grupo de Redacción había tomado nota de las explicaciones ofrecidas por el Presidente de la Comisión y los representantes de la Oficina sobre el estatus de las normas internacionales del trabajo respecto de los objetivos estratégicos. Si bien, por razones administrativas específicas de la OIT, las normas internacionales del trabajo pertenecían al mismo sector administrativo que los derechos fundamentales, debía quedar claro que las normas eran el medio principal a través del cual se aplicaban los objetivos constitucionales de la Organización. Por consiguiente, las normas estaban relacionadas con todos los objetivos estratégicos y se había presentado una enmienda al párrafo introductorio de la subsección A de la sección I en consecuencia. Como el grupo africano había deseado que se tuviesen en consideración las circunstancias del mundo en desarrollo, se había hecho referencia a la necesidad de un buen nivel de vida, a saber, condiciones de vida decentes, como factor de progreso social.
124. En cuanto a las cuestiones relacionadas con la protección social, el Grupo de Redacción había especificado que el término abarcaba tanto la noción de seguridad social como la de protección laboral, con objeto de evitar una interpretación demasiado restrictiva del concepto de protección social que existía en algunos países. El Grupo de Redacción no había mantenido la referencia a la Carta Internacional del Trabajo, sobre este tema había preferido referirse a la Declaración de Filadelfia, más concretamente a su Parte III, párrafo d).
125. Respecto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el Grupo de los Trabajadores deseaba que el texto se refiriese a la libertad de asociación y la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva como «derechos esenciales», puesto que eran de especial importancia para el logro de los cuatro objetivos estratégicos. Asimismo, el Grupo de Redacción había optado por una formulación que enunciase con claridad dos aspectos: el primero, que ninguna violación de los derechos y principios fundamentales en el trabajo podía invocarse como ventaja comparativa legítima y, el segundo, que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines de proteccionismo comercial, utilizando la misma terminología de la Declaración de 1998.
126. Las negociaciones sobre la sección II del proyecto de texto relativa al método de aplicación, habían puesto de relieve las siguientes cuestiones. Habían planteado inquietudes en relación con el establecimiento de un equilibrio entre las responsabilidades

---

de los Miembros y las correspondientes a la Organización. Además, si bien el proyecto de texto inicial de la Oficina se había referido a un examen universal y periódico por la Conferencia Internacional del Trabajo, el Grupo de Redacción había preferido mantener la expresión «punto recurrente del orden del día», y evitar así la duplicación de la labor de los órganos de control de la Organización. Esta cuestión también la había planteado el Grupo de Redacción cuando discutió el anexo sobre las medidas de seguimiento. Respecto de la referencia a los cuatro convenios prioritarios, se había optado por hacer una referencia general en el cuerpo del texto a los temas de esos convenios y mantener una referencia específica en una nota de pie de página en el anexo. El Grupo de Redacción había observado que esa referencia no presuponía la obligación por parte de los Miembros de ratificar dichos convenios.

127. En relación con la coherencia de las políticas y la necesidad de una buena coordinación entre las posturas expresadas en varios foros internacionales, el Grupo de Redacción consideró que se trataba de objetivos válidos. La promoción de las empresas sostenibles también se había añadido accediendo a una solicitud del Grupo de los Empleadores, que la consideraba un punto importante en relación con el objetivo del empleo. A petición de los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores, que habían deseado recoger algunas de las ideas enunciadas en el Programa Global de Empleo, el Grupo de Redacción, sobre la base del párrafo 45 de dicho documento, había retenido la idea de que correspondía a la OIT evaluar los efectos en el empleo de la política comercial y de los mercados financieros.
128. En cuanto a las medidas de seguimiento, el miembro gubernamental representante del GRULAC en el Grupo de Redacción se preguntaron si esos aspectos no debería decidirlos el Consejo de Administración, en vista de que el anexo estaba redactado de manera muy detallada. Se había confirmado que correspondía al Consejo de Administración abordar las modalidades prácticas en el análisis final, pero que incumbía a la Conferencia confiarle ese mandato. Los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores habían recordado que ya se habían previsto medidas de esa índole durante las discusiones de la Conferencia en 2007, que figuraban en la resolución entonces adoptada. Asimismo, varios miembros gubernamentales habían señalado el riesgo de superposición entre los contenidos del anexo y los de las secciones II y III del texto, y no habían excluido la necesidad de fusionar algunos elementos en el futuro.
129. En relación con el artículo 19 de la Constitución, el Grupo de Redacción entendió que correspondía al Consejo de Administración decidir qué ajustes hacer a las modalidades de aplicación en virtud de dicho artículo. Los miembros del Grupo de Redacción habían señalado expresamente que el ajuste debería conllevar una modernización de las modalidades de aplicación. El Grupo de Redacción había tomado nota de la propuesta del Grupo de los Empleadores de incluir un examen de la gobernanza y las prácticas institucionales de la OIT en las medidas de seguimiento que incumbían al Director General. No obstante, el Grupo de los Trabajadores había añadido que debería entenderse que esos cambios institucionales no requerirían ninguna modificación de la Constitución.
130. Si bien el texto inicial señalaba en particular el caso de los Miembros en una etapa menos avanzada de desarrollo, el Grupo de Redacción había preferido no destacar una categoría específica de países. Sin embargo, había insistido en la importancia que la OIT debía conceder a las necesidades de los países en desarrollo y había decidido incluir una referencia al respecto en el contexto de la asistencia técnica y los servicios de asesoramiento. Se había recordado que el anexo formaría parte integrante del Texto de referencia. El Grupo de Redacción había conservado la idea de los exámenes *inter pares*, especificando, *expressis verbis*, que se realizarían voluntariamente. Además, el Presidente había precisado que no se trataba de introducir un mecanismo similar al de la Organización Mundial del Comercio (OMC), sino más bien un concepto más amplio con objeto de lograr

---

una «fertilización mutua» de experiencias. En relación con el informe de evaluación que debía preparar la Oficina, el proyecto de texto mencionaba que algunas informaciones podrían facilitarlas los mandantes tripartitos a través de los servicios de la OIT. El Grupo de Redacción había insistido en la necesidad de evitar toda obligación adicional de presentación de memorias e informes por parte de los Estados Miembros, lo que se había confirmado. Al mismo tiempo, tal como había expresado el miembro gubernamental de los Estados Unidos, la Oficina debería racionalizar sus prácticas de recopilación de información, por ejemplo para el Informe global. Esa propuesta fue respaldada por Saint Kitts y Nevis. La referencia a las organizaciones multilaterales interesadas debería entenderse con arreglo a lo dispuesto en el artículo 12 de la Constitución de la OIT.

131. Aunque el proyecto de texto no mencionaba específicamente la posibilidad de un seguimiento normativo, el Grupo de Redacción había considerado que «cualquier tipo de medida apropiada» debería incluir dicha opción.
132. Seguidamente, la miembro gubernamental de Eslovenia, en nombre de los Estados miembros de la UE, había presentado una contribución/enmienda a la sección II sobre un determinado número de cuestiones relacionadas con el fortalecimiento de las capacidades de la OIT, sus métodos de gobernanza y su base de conocimientos, así como sobre puntos relacionados con los recursos humanos y la gestión de la Organización. Habida cuenta de que algunas de las cuestiones ya habían sido abordadas en el anexo, y de que algunos aspectos, como el nuevo examen de la estructura de las oficinas exteriores de la OIT, no parecían corresponder a un texto de esas características, el Grupo de Redacción había acordado que esos aspectos podrían tratarse en una posible resolución.
133. Por último, en relación con la cuestión de la estructura del Texto de referencia, el Ponente señaló que, al final de la discusión, se había planteado la posibilidad de invertir los dos primeros párrafos del Preámbulo, con miras a destacar el contexto de la globalización desde el principio del texto. Esta fórmula también había parecido más lógica y satisfactoria desde el punto de vista del amplio público al que se pretendía hacer llegar el texto. Dicho eso, en esa etapa se había acordado mantener el orden propuesto por la Oficina. La cuestión podría examinarse más adelante, así como la posible fusión de la sección II sobre la aplicación con la relativa al seguimiento del texto así como la cuestión del título, que aún tenía que discutirse en el seno de la Comisión.
134. El Presidente observó con satisfacción que la Comisión había aceptado los informes orales y abrió el turno de observaciones generales sobre el proyecto de texto revisado.

## **Comentarios generales sobre el proyecto de Texto revisado**

135. El Vicepresidente trabajador valoró positivamente y agradeció los informes orales del Presidente y del Ponente. El Grupo de Redacción había dedicado casi 30 horas al proceso de examen del proyecto de texto. En la sala se había contado con una pantalla que permitía estudiar con detenimiento las contribuciones y las enmiendas. Se había prestado especial atención a las contribuciones y enmiendas de los miembros gubernamentales que no formaban parte del Grupo de Redacción. Dicho Grupo era relativamente numeroso, pero todos sus integrantes compartían el espíritu de compromiso y deseaban encontrar soluciones aceptables para todos. Por ejemplo, en un primer momento, los miembros trabajadores y empleadores se habían mostrado partidarios de crear una nueva macrosección que combinara las secciones I y II. Sin embargo, algunos miembros gubernamentales habían preferido mantener dos secciones independientes, y los miembros trabajadores y empleadores habían consentido en que así fuera.

- 
- 136.** El Grupo de Redacción había conseguido abordar con total consenso cuestiones relacionadas con el comercio, la competencia y el proteccionismo evitando una actitud de enfrentamiento y tratando simplemente de encontrar una perspectiva común. Para ilustrar el espíritu de consenso señaló que, en un determinado momento, el Grupo de Redacción había ultimado una sección pero se tuvo que reabrir el debate porque un miembro gubernamental de una región no estaba del todo conforme; el Grupo de Redacción modificó algunas de sus decisiones para tener en cuenta sus opiniones. Habían debatido la manera de establecer un equilibrio adecuado entre la brevedad y la claridad, y habían intentado utilizar la formulación de fuentes de referencia siempre que había sido posible, como la Constitución, la Declaración de 1998 y el Programa Global de Empleo, de la OIT. El proyecto de texto revisado había recibido un firme apoyo al final de las discusiones.
- 137.** El Vicepresidente empleador no podía estar más de acuerdo con su homólogo trabajador. El proyecto de texto se había debatido palabra por palabra y, tras tres días de deliberaciones, el texto actual era coherente y tenía una lógica interna. El Grupo de los Empleadores respaldó el proyecto de texto revisado que tenían ante sí.
- 138.** La miembro gubernamental de Eslovenia, hablando en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, agradeció a la Oficina y al Grupo de Redacción el proyecto de texto revisado y mencionó en especial los esfuerzos desplegados para alcanzar una postura de consenso al respecto. Recordó a la Comisión el objetivo del proceso de fortalecimiento de la capacidad de la OIT, a saber, el fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar una mejor asistencia a sus Miembros en el contexto de la globalización, mediante un texto que establecía un marco promocional con miras a alcanzar la meta del trabajo decente para todos. La UE estaba convencida de que el proyecto de texto revisado constituía un importante paso adelante para definir ese marco promocional y ofrecía una base para culminar las discusiones.
- 139.** Con respecto al Preámbulo, dijo que la UE prefería el orden de [A]<sup>2</sup> y [B] establecido en el proyecto de texto revisado, que seguía el orden inicial del proyecto de la Oficina. Sin embargo, tras haber examinado las distintas posiciones expresadas por otros miembros del Grupo de Redacción y en un espíritu de consenso, la UE estaba dispuesta a aceptar la propuesta de invertir esos párrafos. En ese sentido, la UE consideraba que el título del texto debería estar relacionado con el Preámbulo y reflejar los objetivos del texto. El título debería ser claro y comprensible fuera del marco de la OIT y mencionar la función de la Organización, el trabajo decente y el contexto de la globalización. Recordó la primera sesión de la Comisión, en la que el Presidente había subrayado la importancia de adoptar al mismo tiempo un texto y una resolución que abordaran cuestiones que fomentaran la gobernanza y el desarrollo de la capacidad de la OIT. Esa resolución debería especificar en la mayor brevedad posible el mandato que había de asignarse al Consejo de Administración y al Director General para aplicar plenamente el texto.
- 140.** El miembro gubernamental de Nigeria, interviniendo en nombre de los miembros gubernamentales del grupo africano, señaló que el documento revisado había acercado a la Comisión a su punto de destino y que se consideraría un Texto de referencia. Asimismo, era un documento práctico que reflejaba los intereses de la región africana.
- 141.** El miembro gubernamental de Sudáfrica apoyó las opiniones expresadas por el miembro gubernamental de Nigeria en nombre del grupo africano y subrayó que las negociaciones celebradas los días anteriores habían culminado en un documento sumamente pertinente,

<sup>2</sup> Para facilitar la identificación del texto del Preámbulo del proyecto de Texto de referencia, durante los debates de la Comisión se utilizaron los encabezamientos [A] a [E] en los documentos de trabajo (D.37 y D.37 (Rev.)). Esos encabezamientos se suprimieron al adoptar el Texto.



---

en particular por su reconocimiento de los elementos constitucionales, la referencia a la Declaración de Filadelfia, la adopción de un enfoque global y la reafirmación del tripartismo como aspecto esencial.

142. El miembro gubernamental de Côte d'Ivoire agradeció al Grupo de Redacción el espíritu de consenso que había reinado en las deliberaciones y dijo que el compromiso contenido en el proyecto de texto revisado debería protegerse adoptándolo en su versión actual sin nuevas discusiones que pudieran poner en riesgo las soluciones encontradas.
143. El miembro gubernamental del Senegal agradeció a la Oficina y al Grupo de Redacción la claridad del proyecto de texto revisado que habían presentado, un texto que ahora expresaba el objetivo del trabajo decente en términos oficiales y que, de aplicarse, supondría el comienzo de una nueva era para el mundo del trabajo. Dijo que su delegación apoyaba el texto actual, así como las observaciones formuladas por el miembro gubernamental de Nigeria en nombre del grupo africano.
144. El miembro gubernamental del Perú, hablando en nombre de los miembros gubernamentales del GRULAC, agradeció al Grupo de Redacción el texto consensuado. Se trataba de un momento histórico para la OIT, ya que el texto formalizaba el concepto de trabajo decente, lo que constituiría un pilar para la futura política social. El texto potenciaría la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Estados Miembros y mejorar la gobernanza. Además, el texto no establecía mecanismos de control adicionales, pues era de carácter promocional y se aplicaría en función de las condiciones y la práctica nacionales de los Estados Miembros.
145. La miembro gubernamental del Líbano señaló la extensión del Preámbulo en comparación con el cuerpo del texto; dado el carácter sustantivo del Preámbulo se haría referencia al mismo con frecuencia en caso de que se adoptara. La oradora también se preguntó si los Estados Miembros tendrían una carga adicional en caso de que adoptaran el texto, en especial en lo referente a la presentación de memorias con arreglo al artículo 19 de la Constitución, como se menciona en la sección relativa al mecanismo de seguimiento.
146. El Presidente recordó el informe oral del Ponente sobre la labor del Grupo de Redacción, que respondía algunas de las preguntas formuladas por la miembro gubernamental del Líbano.
147. El miembro gubernamental de Sri Lanka expresó su apoyo al proyecto de texto revisado.
148. El miembro gubernamental de Noruega dijo que, aunque a primera vista el texto actual pareciera largo, había conseguido conciliar los distintos puntos de vista de todas las partes y alcanzar un consenso. Su Gobierno respaldaba el proyecto de texto revisado en su versión actual.
149. El miembro gubernamental de los Estados Unidos manifestó su apoyo a la revisión de la función de la OIT en la era actual de globalización. Recordó que el mandato del Grupo de Redacción era tener en cuenta los comentarios y opiniones de los miembros y elaborar un documento corto y preciso. Lamentablemente, el Grupo de Redacción no había logrado ese objetivo, ya que el texto presente era demasiado largo y no era suficientemente preciso. Una declaración debía ser un documento corto y conciso, y tener un propósito claro. Se preguntó si la Comisión sabía cuál era el propósito exacto de la declaración; de no ser así, sería muy difícil explicar su significado fuera del ámbito de la OIT. Dijo que confiaba en que el texto presente se volviera a revisar a fin de dotarlo de mayor precisión.

- 
- 150.** El miembro gubernamental de Qatar, hablando en nombre de los gobiernos de los Estados miembros del Consejo de Cooperación del Golfo, agradeció a la Oficina el proyecto de texto revisado y manifestó el apoyo de su grupo a dicho proyecto.
- 151.** El miembro gubernamental de Egipto agradeció a la Oficina el proyecto de texto revisado y expresó su apoyo al mismo. Dijo también que estaba de acuerdo con lo declarado por el miembro gubernamental de Nigeria en nombre del grupo africano, así como con la intervención del miembro gubernamental de Qatar. Explicó asimismo que, una vez adoptado, el texto respondería a las aspiraciones de los países en desarrollo.
- 152.** El miembro gubernamental del Japón apoyó la sección del proyecto de texto revisado centrada en los principios y estrategias que habrían de permitir a la OIT responder a los efectos de la globalización. Su Gobierno opinaba que el texto no debería ser vinculante ni debería imponer una nueva carga a los Estados Miembros en materia de presentación de informes. El proyecto de texto revisado respondía a esas inquietudes. No obstante, el texto debería ser también convincente y estar escrito en un lenguaje comprensible para todos. El texto actual no respondía a esas características, y seguía habiendo superposición en muchos aspectos.
- 153.** El miembro gubernamental de la India recordó que el actual proyecto de texto había sido formulado sobre la base de un consenso. No había sido posible abordar todas las preocupaciones, pero el proyecto de texto revisado reflejaba un amplio compromiso. Señaló que el texto actual proporcionaba un marco para la puesta en práctica del trabajo decente, y expresó en principio su apoyo al texto, ya que abordaba la mayoría de las preocupaciones de las economías en desarrollo.
- 154.** El miembro gubernamental de Suiza manifestó su apoyo al proyecto de texto revisado.
- 155.** La miembro gubernamental del Canadá acogió con agrado la oportunidad de formular observaciones sobre el proyecto de texto revisado. Dijo que, en su opinión, el documento resultante debería ser no vinculante y promocional y que debería servir para resaltar los objetivos estratégicos de la OIT y fortalecer la capacidad de la Organización para prestar asistencia a los Estados Miembros; el proyecto actual parecía cumplir tal finalidad. Por otra parte, esperaba que el texto final resultara comprensible fuera del ámbito de la OIT y, a su parecer, el proyecto actual no lograba ese objetivo. Era necesario revisarlo, simplificarlo y acortarlo.
- 156.** El miembro gubernamental de Nueva Zelanda dijo que, si bien el proyecto de texto revisado no era perfecto, reflejaba una solución de avenencia y un espíritu de consenso. Todavía era necesario introducir cambios de redacción en el proyecto, pero advirtió que había que tener cuidado de no quebrar el consenso alcanzado. El proyecto actual tenía carácter promocional y declarativo, y no era normativo ni prescriptivo. En consecuencia, no interferiría en las políticas nacionales de los Estados Miembros. Quedaban aún pendientes algunas cuestiones relativas a la estructura del texto final, que tenían que ser resueltas por la Comisión.
- 157.** El miembro gubernamental de Argelia manifestó su apoyo al proyecto de texto revisado. Señaló que no imponía una carga adicional a los Estados Miembros y que permitiría fortalecer la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Estados Miembros así como para impulsar las alianzas entre países.
- 158.** El Vicepresidente trabajador expresó su agradecimiento a los miembros de la Comisión por su amplio apoyo al proyecto de texto revisado. Tomó nota de que a muchos miembros gubernamentales les preocupaba la extensión del documento. Dijo que, aunque idealmente el texto debería ser más breve, tenía que abarcar muchas cuestiones, incluidos los objetivos

---

de la OIT en la era de la globalización. Si bien el proyecto actual no era el texto más elegante posible, lograba abarcar todas esas cuestiones, sobre la base de un consenso. Con todo, el texto era significativo, pertinente y tenía coherencia interna.

159. El Vicepresidente empleador dijo que comprendía el deseo de contar con un texto más técnico, breve y declarativo. El proyecto de texto revisado era ya mucho más claro y conciso que el proyecto de texto original preparado por la Oficina. La cualidad más importante de un texto de esa índole, no obstante, era la claridad del enunciado de sus objetivos. Dado que el texto actual respondía a esa exigencia, consideraba que el Grupo de Redacción había realizado una labor fructífera. El Grupo de Redacción había cumplido su mandato y examinado todas las cuestiones de fondo que sería necesario incluir en el texto final. Gracias a la muy productiva labor del Grupo de Redacción, lo único que quedaba por hacer era pulir el texto. La labor del Grupo de Redacción se había caracterizado por la participación muy activa y constructiva de los miembros gubernamentales que lo habían integrado.

## Observaciones específicas sobre el proyecto de Texto revisado

### Preámbulo

160. El Vicepresidente trabajador apoyó el texto y la propuesta presentada por la miembro gubernamental de Eslovenia, en nombre de los Estados miembros de la UE, de invertir el orden de [A] y [B].
161. El miembro gubernamental de Nigeria también apoyó el texto. En el tercer apartado del párrafo del Preámbulo que comienza por «*Alentada*» en [C], habría que sustituir la expresión «como meta prioritaria» por «como metas prioritarias». En el párrafo del Preámbulo que comienza por «*Convencida*» en [D], habría que suprimir las palabras «creciente» e «y» de la primera línea, así como «y» y «de» en la segunda línea, y añadir «e» antes de «internacionalización» y «crecientes» después. Por último, en la segunda línea del párrafo del Preámbulo que comienza por «*Reconociendo*» en [E], del texto en inglés, habría que cambiar «and to mobilize» por «and mobilize».
162. La miembro gubernamental del Líbano preguntó si el texto de la segunda viñeta del primer apartado del párrafo del Preámbulo que comienza por «*Convencida*» en [A] procedía de la Declaración de Filadelfia (1944). El primer apartado del párrafo del Preámbulo que comienza por «*Considerando*» en [B], no sólo debería hacer referencia a «los pobres de las zonas rurales» sino también a las trabajadoras y a los trabajadores jóvenes. En esa misma parte, en el párrafo que comienza por «*Reconociendo*», debería utilizarse la expresión «empleo pleno y productivo» en lugar de «pleno empleo». En relación con [D], no debería considerarse que el segundo apartado imponía a los Estados Miembros la obligación de ratificar las normas internacionales del trabajo. Habría que suprimir la mención a las empresas rentables en el cuarto apartado de [D]. El tercer apartado de [E] tendría que hacer referencia a las «solicitudes formuladas en los países» en lugar de a «las necesidades que han señalado». Por último, propuso que en el cuarto apartado de [E] se utilizara la expresión «tomar en consideración» en lugar de «promover» en relación con la política normativa de la OIT, y preguntó si se establecería una nueva política normativa y se impondría una carga adicional de presentación de informes a los Estados Miembros.
163. El Presidente agradeció las observaciones formuladas por la miembro gubernamental del Líbano, pero señaló que el texto revisado sólo se había presentado para su examen. El

---

Grupo de Redacción se volvería a reunir al día siguiente y examinaría todas las observaciones y propuestas formuladas por la Comisión.

164. El miembro gubernamental de los Estados Unidos indicó que Grupo de Redacción debería examinar la coherencia del texto, en particular en lo relativo al concepto de trabajo decente. Habría que revisar la redacción a fin de crear un texto más claro.
165. La miembro gubernamental del Canadá preguntó por qué se había tomado la decisión de parafrasear algunos elementos de la Declaración de Filadelfia (1944) y qué criterio se había aplicado para seleccionar los elementos incluidos. También sugirió que en el cuarto apartado de [E] se sustituyera la expresión «la política de elaboración de normas» por «política normativa».
166. El miembro gubernamental del Perú cuestionó la propuesta formulada por la miembro gubernamental de Eslovenia, hablando en nombre de los Estados miembros de la UE, de invertir el orden de [A] y [B]. Las secciones [B] y [C] estaban al parecer vinculadas, y la [C] se refería directamente a la [B] al usar la expresión «esos desafíos».
167. El Vicepresidente trabajador reiteró el apoyo de su Grupo a la propuesta de invertir el orden de [A] y [B]. Así mejoraría la coherencia del texto: [B] establecía el contexto del texto y [A] proporcionaba el mandato interno de la OIT, mientras que [C] se refería a la adopción del concepto de trabajo decente por la comunidad internacional.
168. El Vicepresidente empleador dijo que el Grupo de Redacción debería examinar esta cuestión y estudiar las repercusiones de esta propuesta.
169. La miembro gubernamental de Eslovenia, hablando en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, informó a la Comisión de que, cuando concluyeran las consultas con los Estados miembros de la UE, formularía nuevas observaciones.
170. El miembro gubernamental de Nigeria, hablando en nombre de los miembros gubernamentales del grupo africano, apoyó la propuesta de cambiar el orden de [A] y [B].

## Sección I

171. El miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso que el Grupo de Redacción puliera el texto a fin de asegurar que la subsección A se refiriera de forma coherente a cada objetivo al comienzo de cada uno de sus apartados y luego perfilara la estrategia prevista para alcanzarlo.
172. La miembro gubernamental del Canadá propuso que en el texto del primer apartado del párrafo ii) de la subsección A no se mencionara la palabra «incertidumbres». Era más apropiado hablar de «desafíos». También cuestionó el enunciado del párrafo iii) de la misma subsección de que el diálogo social y el tripartismo eran «los métodos más apropiados», debería suprimirse la palabra «más». La mención a los «derechos esenciales» en el párrafo iv) de la misma subsección era poco clara. Por último, en la subsección B, tenía que adaptarse la observación de que la falta de promoción de cualquiera de los objetivos estratégicos menoscabaría el logro de los demás, pues no siempre era así. Sería preferible utilizar la expresión «podría menoscabar».
173. El miembro gubernamental del Senegal sugirió que la expresión «s'agissant» que figuraba en la subsección A, párrafo iii), cuarto apartado de la versión francesa se reemplazara por la expresión «en ce qui concerne notamment».

- 
174. El Vicepresidente empleador señaló que su Grupo consideraba que también era necesario efectuar cambios en la versión española.
175. La miembro gubernamental del Líbano propuso añadir las palabras «teniendo en cuenta las condiciones nacionales» en la subsección A, párrafo ii), primer apartado, después de las palabras «la ampliación de la seguridad social a todas las personas». Manifestó su acuerdo con los comentarios formulados por la miembro gubernamental del Canadá con respecto a la subsección B, y sugirió que en la subsección C no se hiciera referencia únicamente a las «obligaciones internacionales»; era necesario añadir una referencia a las «obligaciones nacionales».
176. El miembro gubernamental de Nigeria se refirió a la subsección B, y dijo que en la versión inglesa la palabra «abovementioned» debería escribirse en dos palabras unidas con un guión.

## **Sección II**

177. El miembro gubernamental de Nigeria, hablando en nombre de los miembros gubernamentales del grupo africano, se refirió a la subsección A, ii), segundo apartado, y dijo que se había omitido la frase «en particular los países en desarrollo» que había retenido el Grupo de Redacción. Dicha frase debería incluirse después de «fomentar, siempre que sea necesario, la capacidad institucional de los Estados Miembros».
178. El miembro gubernamental de Nigeria pidió que se borrara el texto sombreado y que se trasladara al proyecto de informe. También solicitó que se hiciera mención a la actualización de la base de conocimientos de la OIT y a su capacidad de ejecución. Era necesario que se hiciera referencia en el texto al fortalecimiento de la OIT.

## **Sección III**

179. La miembro gubernamental del Líbano pidió que se aclarara si el seguimiento se remitiría al Consejo de Administración para que éste lo considerase y si, de ser así, el Consejo lo adoptaría sin que volviera a someterse a la Conferencia.
180. El Presidente aclaró que en el anexo del proyecto de texto revisado se enumeraban las tareas del Consejo de Administración y otros órganos de la Organización. La cuestión de la forma en que se pondrían en práctica los resultados de la labor de la Comisión también podía abordarse mediante un breve proyecto de resolución que se sometería después a la Comisión. El Presidente señaló que volvería a referirse a esa cuestión.

## **Posible anexo**

181. El Presidente señaló que sería necesario suprimir la palabra «posible».
182. No hubo observaciones sobre la sección I del anexo.
183. No hubo observaciones sobre la sección II del anexo.
184. La miembro gubernamental del Canadá sugirió que se suprimiesen las palabras «entre los Miembros» en la sección III.A. La OIT desearía sin duda conocer las repercusiones en un contexto más amplio, por ejemplo, entre los mandantes y otras organizaciones.

- 
185. El miembro gubernamental de Nigeria señaló que, cuando se adoptara el texto, éste sería una declaración y que, por lo tanto, había que ajustar el texto en consecuencia.
186. El miembro gubernamental de Nigeria, hablando en nombre de los miembros gubernamentales del grupo africano, solicitó que en la versión inglesa se sustituyera la palabra «forums» por la palabra «fora».
187. No hubo más observaciones sobre la sección III del anexo.

## **Continuación de la labor del Grupo de Redacción y de la Comisión**

188. El Presidente indicó que el Grupo de Redacción se reuniría al día siguiente por la mañana. Se convocaría después una nueva reunión plenaria de la Comisión para discutir el nuevo proyecto de texto revisado. Se invitó también a los miembros de la Comisión a que formularan propuestas con respecto al título y la forma del texto, así como para una posible resolución dispositiva.
189. El Presidente abrió la quinta sesión (4 de junio de 2008, por la tarde) diciendo que la Comisión finalizaría sus consideraciones sobre el proyecto de texto revisado. El Grupo de Redacción se había reunido por la mañana para incorporar las últimas contribuciones recibidas. El texto recogía claramente los cambios, pero las secciones sombreadas en gris las examinaría el Comité de Redacción jurídico.

## **Informe oral sobre la continuación de la labor realizada por el Grupo de Redacción**

190. El Ponente resumió el debate celebrado por la mañana en el seno del Grupo de Redacción, que había examinado tanto los comentarios orales sobre el proyecto de texto recientemente revisado como las propuestas que había recibido por escrito.
191. En relación con el Preámbulo del proyecto de texto revisado, el Grupo de Redacción había examinado las observaciones formuladas por la miembro gubernamental del Canadá, en las que solicitaba se reconsiderase la redacción de los fragmentos de la Declaración de Filadelfia, y había decidido confiar dicha tarea al Comité de Redacción jurídico. Se desestimó la propuesta del miembro gubernamental de suprimir la referencia a un «salario mínimo vital», en la segunda viñeta del primer apartado del párrafo del Preámbulo que comienza por «*Convencida*» en [A] puesto que era, de hecho, la formulación de la Declaración de Filadelfia. El Grupo de Redacción había aceptado invertir el orden de [A] y [B], dado que la miembro gubernamental de Eslovenia, en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, lo había aceptado. Atendiendo al comentario del GRULAC de modificar [C] del Preámbulo para reflejar el nuevo orden, el Grupo de Redacción decidió sustituir, en la primera oración de [C], «esos desafíos» por «los desafíos de la globalización».
192. El Grupo de Redacción había aceptado la propuesta del miembro gubernamental de Nigeria de sustituir, en el tercer apartado de [C], «meta prioritaria» por «metas prioritarias». De manera análoga, había aceptado la propuesta del mismo miembro gubernamental de modificar la primera oración de [D], insertando una coma después de «interdependencia» y añadiendo la conjunción «e» después de «complejidad».

- 
193. Respecto de [E], el miembro gubernamental de los Estados Unidos había solicitado que se examinase más detenidamente la utilización de los distintos términos que calificaban el trabajo decente, el Programa de Trabajo Decente y los objetivos estratégicos. El Grupo de Redacción había aceptado someter esa cuestión terminológica al Comité de Redacción jurídico, que examinaría cada uno de los términos sucesivamente, para reflejar los distintos matices.
194. En la primera oración de [E], en la segunda línea, el Grupo de Redacción aceptó la modificación propuesta por el miembro gubernamental de Nigeria de añadir, en la versión inglesa, «to» antes de «mobilize». En la penúltima línea del mismo párrafo introductorio, el Grupo de Redacción aceptó la propuesta del miembro gubernamental de los Estados Unidos de sustituir «los objetivos de la Organización» por «los objetivos de la OIT».
195. También en relación con [E], la miembro gubernamental del Canadá había pedido que «política normativa de la OIT como piedra angular de sus actividades...» se suprimiese para que la oración hiciese referencia a las «actividades normativas de la OIT». El Grupo de Redacción había debatido la propuesta con detenimiento, especialmente en relación con la medida en que debería hacerse hincapié en los órganos de control. Tras la explicación ofrecida por la Oficina, los miembros trabajadores y empleadores habían señalado que la formulación mantenida por el Grupo de Redacción era lo suficientemente amplia para tomar en consideración las inquietudes planteadas por todos. Con el apoyo unánime de sus miembros, el Grupo de Redacción había decidido no modificar el texto.
196. El Ponente pasó a comentar la subsección A de la sección I. El miembro gubernamental de los Estados Unidos había propuesto una redacción alternativa para evitar cualquier dificultad o ambigüedad inherentes a la utilización del término «mandato», en especial desde un punto de vista jurídico. El Grupo de Redacción había mantenido largas discusiones sobre ese punto y considerado distintas opciones. No obstante, quedaba claro que ninguna otra formulación era satisfactoria para el Grupo de Redacción en su totalidad, por lo que se había decidido conservar la redacción original.
197. La miembro gubernamental del Canadá había propuesto modificar la oración introductoria del párrafo i) de la subsección A sustituyendo «promover el empleo» por «crear mejores oportunidades para mujeres y hombres a fin de asegurar un empleo e ingresos dignos» y situando el resto de la oración («creando...») en un primer apartado. El Grupo de Redacción había considerado la propuesta muy interesante desde un punto de vista conceptual, ya que hacía una distinción entre los objetivos y los medios para aplicarlos. Al mismo tiempo, el Grupo de Redacción había considerado que era necesario mantener cierto equilibrio en el texto y no imponer a todos los Miembros la obligación de crear empleo de manera excesivamente prescriptiva. El Grupo de Redacción había decidido optar por la versión original, dado que había permitido alcanzar un consenso sobre la cuestión.
198. El Grupo de Redacción también había examinado la propuesta de la miembro gubernamental del Canadá de cortar la primera oración del párrafo ii) de la subsección A, introduciendo una distinción entre el objetivo de la protección social y sus modalidades de aplicación por los Miembros. El Grupo de Redacción había examinado una serie de opciones, pero había optado por conservar el texto aprobado por consenso.
199. En el párrafo iii) de la subsección A, la miembro gubernamental del Canadá también había propuesto suprimir «más» antes de «apropiados». El Grupo de Redacción no había aceptado dicha propuesta, dado que ya había debatido largamente sobre el tema.
200. En el cuarto apartado del párrafo iii), la miembro gubernamental de Eslovenia, en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, había solicitado que se añadiese

---

«adaptados a las circunstancias de cada país» después de «sistemas eficaces de inspección del trabajo», para dar cabida a los diversos sistemas existentes en los distintos países. No obstante, el Grupo de Redacción había señalado que, dada la neutralidad con que se había redactado el texto, no se menoscababa en modo alguno la forma de los servicios de inspección considerados. Además, en el primer apartado se especificaba que la aplicación de los objetivos estratégicos debería adaptarse a las necesidades y circunstancias de cada país. El miembro gubernamental de la Argentina también había señalado que la cuestión ya se había tratado en el párrafo ii) sobre la protección social. Sin embargo, los miembros trabajadores observaron que, desde un punto de vista técnico, las cuestiones relativas al diálogo social, la administración del trabajo y la inspección del trabajo pertenecían al ámbito del mismo sector de la OIT, el Sector del Diálogo Social, por lo que resultaba lógico recoger la cuestión sobre la inspección del trabajo en el párrafo iii). Por último, el Grupo de Redacción había señalado la preocupación legítima expresada por la UE sobre el tema, y había decidido por unanimidad no modificar el texto.

201. La miembro gubernamental de Eslovenia, en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, se había preguntado sobre el concepto de «derechos esenciales» contenido en el párrafo iv), que debería examinarse desde una perspectiva jurídica. Tras una propuesta de los miembros trabajadores, el término «esenciales» se había suprimido con la aprobación del Grupo de Redacción en su totalidad.
202. En relación con la subsección B, la miembro gubernamental del Canadá había propuesto sustituir, en la segunda línea, «menoscabaría» por «podría menoscabar». El Grupo de Redacción había preferido dejar el texto como estaba, dado que se habían celebrado discusiones exhaustivas sobre la cuestión y alcanzado un consenso.
203. En cuanto a la sección II del texto, el Grupo de Redacción había iniciado sus deliberaciones sobre una observación hecha por el miembro gubernamental de los Estados Unidos, según la cual, habida cuenta de las características del texto, la sección debería fusionarse con el Seguimiento. Aunque el Grupo de Redacción había reconocido que, de este modo, el texto sería más sencillo y accesible para el lector, se había decidido que, teniendo en cuenta el equilibrio del texto, minuciosamente logrado, y la falta de tiempo para realizar tal fusión de manera satisfactoria, se conservaría la estructura actual.
204. Posteriormente, el Grupo de Redacción había considerado la sugerencia formulada por la miembro gubernamental del Canadá de ajustar la redacción del primer apartado de la subsección A, ii) para que dijera «programas de trabajo decente por país». La Oficina había explicado que la formulación actual tenía por finalidad cubrir las actividades en los países donde no hubiera programas de trabajo decente por país como tales, tras lo cual se había decidido mantener el texto de la Oficina.
205. En relación con el segundo apartado del mismo párrafo, relativo a la cooperación técnica para apoyar la capacidad institucional de los Estados Miembros, se había presentado una propuesta para añadir «en particular de los países en desarrollo». No obstante, se había acordado que el Grupo de Redacción había considerado previamente esa cuestión y que las necesidades especiales de los países en desarrollo se abordaban en la sección II.C, iv) del Seguimiento. También debería entenderse que la sección II.A, i) relativa a una mejor comprensión de las necesidades de los Miembros con respecto a cada uno de los objetivos estratégicos tomaba en consideración las necesidades de los países en desarrollo.
206. Asimismo, el miembro gubernamental de los Estados Unidos había aclarado que debía entenderse a ese respecto que la cooperación técnica no debía supeditarse a la consecución de todos los objetivos estratégicos. La Oficina había explicado que esa inquietud ya se había tenido en cuenta en la sección I.C, y que la sección II.A, ii) debía interpretarse a la luz de dicha sección.



- 
207. A fin de tener en cuenta la propuesta presentada por la miembro gubernamental del Canadá de hacer referencia específicamente a los actores sociales además de a los actores económicos en las dos primeras líneas de la sección II.A, v), se había acordado suprimir la palabra «otros» que precedía las palabras «actores económicos», ya que en el texto se mencionaban explícitamente las entidades no estatales y los sindicatos que actuaban a nivel sectorial a escala mundial, que también abarcaban la noción de actores sociales.
208. Por lo que respecta a la sección II, subsección B, se había considerado una propuesta para cambiar la redacción, la cual no había sido aceptada porque podía menoscabar el equilibrio consensual que se había logrado alcanzar en el texto.
209. Con referencia a la sugerencia formulada por el miembro gubernamental de Qatar, en nombre de los gobiernos de los Estados miembros del Consejo de Cooperación del Golfo, de suprimir los párrafos ii) y iii) de la subsección B, el Grupo de Redacción había recordado que la formulación de esos párrafos había sido acordada por consenso. No obstante, se había señalado que los párrafos en cuestión debían leerse a la luz del encabezamiento de la subsección B, cuya formulación no era prescriptiva ya que preveía que los Miembros «podrían considerar, entre otras cosas».
210. El Grupo de Redacción había aclarado también que se entendía que las normas fundamentales del trabajo mencionadas en el párrafo iii) de la subsección B eran los instrumentos abarcados por la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998.
211. Por razones de estilo, los miembros empleadores habían presentado una propuesta, que se había aceptado, de cambiar el orden de los párrafos en la subsección B, a fin de que el párrafo vii) se insertara después del párrafo iv) y antes del v).
212. En cuanto a la sección II, subsección C, el Grupo de Redacción había considerado que el enunciado de ese texto había sido elaborado y negociado cuidadosamente y que, por lo tanto, no podía aceptar la propuesta de suprimir su última frase.
213. Con relación al Seguimiento, en el primer párrafo de la sección I, se había decidido armonizar la redacción con el resto del texto y, por ende, suprimir la palabra «fundamentales» después de la palabra «objetivos». En consecuencia, se había acordado terminar la frase con la expresión «que revisten importancia para» en lugar de «de importancia estratégica».
214. En relación con un cambio sugerido en la redacción del segundo párrafo para que rezara «la carga en materia de presentación de informes» en lugar de las «obligaciones de presentación de informes», el Grupo de Redacción había procedido a un intercambio de puntos de vista pero, a la luz de los debates previos, había decidido mantener el texto tal cual estaba redactado.
215. En cuanto a la sección II.A, vi) del Seguimiento, el Grupo de Redacción había considerado la inquietud planteada de que ese párrafo no diera lugar a una reconstitución del Grupo de Trabajo Cartier sobre la política relativa a la revisión de normas. Se había aclarado que esa cuestión no había sido discutida en ningún momento por la Comisión y, por lo tanto, no debía interpretarse de esa forma. El párrafo de que se trataba se refería únicamente a la promoción de los convenios prioritarios enumerados en la nota de pie de página.
216. En relación con la subsección C, que se refería a la asistencia técnica y los servicios de asesoramiento, el Grupo de Redacción había vuelto a considerar la cuestión de las necesidades particulares de los países en desarrollo. Tras una larga discusión y con un espíritu de consenso, se había acordado añadir «y capacidades» después de «necesidades».

---

especiales» en el párrafo iv). En consecuencia, el Grupo de Redacción había tomado debidamente en cuenta también el texto del encabezamiento de la subsección C, de carácter discrecional, que no imponía a los Miembros obligación alguna de hacer uso de la asistencia técnica y los servicios de asesoramiento de la OIT.

217. Por lo que atañe a la sección III.A del Seguimiento, el Grupo de Redacción había acordado mantener la formulación de ese texto sin modificaciones, quedando entendido, no obstante, que esa subsección debía leerse a la luz de la sección II.B del Seguimiento.
218. En relación con la sección III.B del Seguimiento, el Grupo de Redacción había decidido mantener la formulación de la misma sin cambios y no añadir los adjetivos «promocional y global» después de la palabra «informe», a fin de evitar la confusión con el Informe global con arreglo a la Declaración de 1998 y teniendo en cuenta que se trataba de un texto de carácter promocional.
219. Al concluir su informe, el Ponente señaló que también se había acordado que el párrafo ii) de la subsección B se leyera, no sólo a la luz de la sección II.A del Seguimiento, sino también de manera más general teniendo en cuenta toda la labor realizada por la Oficina con arreglo al Seguimiento.
220. El miembro gubernamental de Nigeria, hablando en nombre de los miembros gubernamentales del grupo africano, agradeció al Grupo de Redacción la labor que había realizado, pero deseaba señalar la falta de coherencia entre el Preámbulo y el cuerpo del texto en lo relativo a la aplicación. Solicitó que volviera a incorporarse la modificación propuesta previamente por el grupo africano.

## **Constitución de un Comité de Redacción jurídico**

221. El Presidente respondió que algunas cuestiones se remitirían al Comité de Redacción jurídico y que la cuestión que se había planteado recientemente podría ser sin duda una de ellas. También pidió a los miembros de la Comisión que aprobaran el texto para que pudiera remitirse al Comité de Redacción jurídico.
222. La Comisión aprobó el proyecto de texto revisado para su presentación al Comité de Redacción jurídico.
223. La miembro gubernamental del Canadá preguntó si los miembros de la Comisión podían esperar una versión final del proyecto de texto para poder organizar sus consultas.
224. La miembro gubernamental del Líbano preguntó qué procedimiento se seguiría para decidir el título y la forma del documento de referencia, y se mostró partidaria de una declaración.
225. El Presidente aclaró que el título y la estructura del texto probablemente tendrían que ser objeto de nuevos debates y discusiones entre la presente sesión y el día siguiente. Propuso que esas cuestiones se debatieran al día siguiente (5 de junio) entre las 11 y las 13 horas. Durante la presente sesión, la Comisión podría mantener un intercambio preliminar de opiniones sobre el contenido de la resolución que debía acompañar al Texto de referencia.

## **Discusión general sobre una posible resolución**

226. El Vicepresidente empleador confiaba en que la Conferencia pudiera dar directrices e instrucciones claras a la reunión que habría de celebrar el Consejo de Administración en

---

noviembre de 2008. No obstante, como todavía no habían mantenido debates con el Grupo de los Empleadores, no podía pronunciarse sobre el contenido de una posible resolución.

- 227.** El Vicepresidente trabajador dijo que el Grupo de los Trabajadores se encontraba en una situación similar. El Grupo de los Trabajadores también deseaba ofrecer directrices claras, dados los cambios sustantivos que resultarían de la resolución. Les complacería exponer sus opiniones sobre el contenido al día siguiente.
- 228.** El Presidente postergó la discusión sobre una posible resolución hasta la siguiente sesión. Señaló que la miembro gubernamental de Eslovenia, en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE y del grupo de los PIEM, había presentado a la secretaría elementos para un proyecto de resolución. El miembro gubernamental del Perú, en nombre del GRULAC, también había presentado una propuesta. El orador invitó a ambos miembros gubernamentales a presentar sus contribuciones a la Comisión.
- 229.** La miembro gubernamental de Eslovenia, interviniendo en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, reiteró la importancia de adoptar, al mismo tiempo que una posible declaración, una resolución que potenciase la gobernanza y la creación de capacidad en el seno de la OIT. Dicha resolución debería especificar, en la medida de lo posible, el mandato que se conferiría al Consejo de Administración y al Director General para la plena aplicación de la posible declaración. A juicio de la UE, la Conferencia Internacional del Trabajo debería invitar al Consejo de Administración a pedir al Director General propuestas concretas sobre la forma de: fortalecer la capacidad de análisis y la base de conocimientos de la OIT, incluida la cooperación con otras instituciones de investigación o expertos externos; asegurarse de que el examen de la estructura exterior diese lugar a una configuración de la presencia en el terreno capaz de responder con mayor eficacia a las necesidades de los mandantes; reforzar la cooperación y la coherencia en la Oficina y entre la sede y las oficinas exteriores; reforzar el desarrollo de los recursos humanos y adaptarlos en función de las necesidades de conocimientos de los mandantes; supervisar y evaluar adecuadamente los programas y asegurar la transmisión al Consejo de Administración de las enseñanzas extraídas, con inclusión de evaluaciones independientes; mejorar los métodos de trabajo y el funcionamiento del Consejo de Administración y la reunión anual de la Conferencia Internacional del Trabajo; adaptar y revisar las prácticas institucionales, la gestión y la gobernanza; supervisar y evaluar la aplicación de los PTDP; aplicar plenamente la gestión basada en los resultados y la plena implementación del Sistema integrado de información sobre los recursos (IRIS), y preparar análisis basados en datos empíricos.
- 230.** La resolución también debería encomendar al Director General la preparación de la aplicación de los puntos recurrentes del orden del día de la Conferencia contenidos en la posible declaración, incluidas propuestas sobre: la frecuencia de los puntos recurrentes; la relación de tales discusiones con el Informe global y el Marco de Políticas y Estrategias; el papel de la estructura exterior; la cooperación con otras organizaciones internacionales y regionales y actores no estatales pertinentes, y la refundición y racionalización de la presentación de informes por parte de los Miembros y la Oficina. Además, a través de la resolución, la Conferencia Internacional del Trabajo debería garantizar la propuesta por parte del Director General de un plan de aplicación detallado de la posible declaración, para su examen en la reunión de noviembre de 2008 del Consejo de Administración, teniendo presente la necesidad de no incurrir en gastos y de realizar ahorros.
- 231.** El miembro gubernamental del Perú, hablando en nombre de los miembros gubernamentales del GRULAC, recordó que la resolución constituiría una referencia para la labor del Consejo de Administración. Debería hacerse hincapié en la necesidad de promover y fortalecer la cooperación proporcionada por la OIT a sus mandantes de

---

conformidad con el presente instrumento y dejar muy claro que no se crearían otros mecanismos de control ni se generarían costos adicionales.

## **Discusión sobre las propuestas para una posible resolución**

- 232.** En su sexta sesión la Comisión tuvo ante sí el documento titulado «Elementos para un proyecto de resolución propuesto por la Comisión SILC» que incluía la propuesta presentada por los Estados miembros de la UE y del grupo de los PIEM, así como la presentada por el GRULAC.
- 233.** El Presidente invitó a hacer observaciones sobre los elementos propuestos para el proyecto de resolución en relación con los mejores mecanismos para su aplicación.
- 234.** El Vicepresidente trabajador agradeció la propuesta presentada por los Estados miembros de la UE y del grupo de los PIEM. Era preciso disponer de una resolución que estableciese plazos y afirmase la necesidad de desarrollar y fortalecer la OIT como centro de excelencia. Aceptó el mensaje fundamental de la propuesta; no obstante, en algunas partes podría formularse de otro modo. Sería de utilidad que la resolución previese algún tipo de estructura, como un grupo directivo que rindiese cuentas al Consejo de Administración y le presentase propuestas en relación con la aplicación del Texto de referencia, favoreciendo la promoción del consenso alcanzado en la Comisión. Todo lo que figuraba en el proyecto de texto debería reflejarse en el proyecto de resolución. Los apartados I, *a)* y I, *j)* de la propuesta UE-PIEM eran bastante similares y quizás podrían combinarse. Los apartados I, *e)* y I, *h)* se referían a la supervisión y evaluación tanto de los PTDP como de otros programas por país. El apartado I, *h)* era claramente un subpunto y el texto podría modificarse para reflejarlo. Las capacidades, incluidas las necesidades especiales de los países en desarrollo, se mencionaban en el proyecto de texto y no debería darse a entender que no habían sido aceptadas. Era preciso equilibrar el mensaje y el grado de detalle, y el Grupo de los Trabajadores se mostraba flexible en relación con el grado de detalle necesario, pero pensaba que deberían reformularse determinadas cuestiones como el despliegue de IRIS.
- 235.** En cuanto al apartado II, *a)* sobre los puntos recurrentes del orden del día, la palabra «frecuencia» debería sustituirse por «secuencia». En el apartado II, *e)*, la expresión «actores no estatales pertinentes» debería cambiarse para que figurara en el apartado correspondiente. También debería añadirse una referencia a los exámenes *inter pares* voluntarios. En relación con el párrafo III, el Grupo de los Trabajadores apoyó la presentación de la propuesta en la reunión de noviembre de 2008 del Consejo de Administración de un plan de aplicación inicial, y la presentación del plan final en marzo de 2009. Respecto de la referencia a la no generación de nuevos costos, el Vicepresidente trabajador comprendía la motivación y respaldaba el concepto de eficacia en la utilización de los recursos, pero consideraba que sobre esa cuestión era mejor la formulación del proyecto de Texto de referencia. Las enmiendas al proyecto de texto propuestas, por la miembro gubernamental de Eslovenia, en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, para la sección II.A, *i)* sobre la determinación de los recursos necesarios así como por el miembro gubernamental de los Estados Unidos para la sección II.B, *ii)* del anexo sobre la alineación con el programa y presupuesto, podrían ser útiles a tal respecto. La formulación del proyecto de resolución debería ajustarse a la del proyecto de texto propuesto. En relación con la preocupación expresada por el GRULAC sobre la creación de nuevos mecanismos de control, consideró que la resolución podría formularse de forma apropiada para atender esa cuestión, basándose en el consenso logrado respecto del proyecto de texto. No obstante, el Grupo de los Trabajadores consideraba que los

---

mecanismos de seguimiento eran necesarios y estaban adecuadamente previstos en el proyecto de Texto.

- 236.** El Vicepresidente empleador agradeció a la UE y al grupo de los PIEM, así como al GRULAC, sus propuestas de proyecto de resolución, que eran útiles y no planteaban ninguna dificultad en cuanto a los principios para el Grupo de los Empleadores. Su Grupo estaba de acuerdo con el Grupo de los Trabajadores en aprobar la idea de contar con una resolución, puesto que la consideraba esencial para la aplicación del mandato del Texto de referencia. Si bien no deseaba hacer modificaciones específicas a los textos propuestos, consideraba que algunos términos podían afinarse y aclararse. En particular, señaló que determinados términos utilizados en la versión española del documento planteaban dificultades a algunos miembros de su Grupo. Recomendó que se pusiese especial cuidado en la formulación del proyecto de resolución.
- 237.** Respecto de la propuesta presentada por los Estados miembros de la UE y del grupo de los PIEM, estuvo de acuerdo con el Grupo de los Trabajadores en cuanto a la necesidad de un comité directivo. Dicho comité sería el eslabón que faltaba entre el texto y la aplicación de su mandato así como entre el texto y el Director General y el Consejo de Administración. Debería reseñarse su estructura, a saber, el número mínimo de miembros para constituirlo. La resolución debería especificar el papel del comité de redacción, es decir, hacer propuestas y examinar el funcionamiento adecuado del mandato, y debería definir claramente la relación del comité directivo con las partes interesadas.
- 238.** El Vicepresidente empleador apoyó el plan de trabajo propuesto por el Vicepresidente trabajador y sugirió que la formulación del proyecto de resolución se remitiese al Grupo de Redacción.
- 239.** El miembro gubernamental del Perú, hablando en nombre de los miembros gubernamentales del GRULAC, explicó los tres elementos clave del texto que habían propuesto para la resolución. En primer lugar, el carácter promocional del Texto de referencia debería quedar claro en el párrafo del Preámbulo; en segundo lugar, el texto no debería crear mecanismos adicionales de supervisión o seguimiento, y en tercer lugar, no deberían aumentar los costos. Destacó que la formulación propuesta por su grupo para la resolución no sólo aludía a los aumentos actuales de los costos, sino a los gastos recurrentes.
- 240.** El miembro gubernamental de Nigeria, hablando en nombre de los miembros gubernamentales del grupo africano, señaló que algunos de los puntos planteados en el párrafo I del documento que contenía los elementos propuestos para un proyecto de resolución presentado por los Estados miembros de la Unión Europea y del grupo de los PIEM ya estaban reflejados en la sección II del proyecto de texto. El grupo africano consideraba que esa repetición era innecesaria y que bastaría con una referencia al texto original. En caso de mantenerse esos puntos, su grupo apoyaba no obstante la sugerencia de los miembros trabajadores de reformularlos. El grupo africano acogió con agrado el texto del párrafo III de la propuesta de la UE y los PIEM, pero consideraba que la frase «teniendo presente que anteriormente se ha reiterado que los resultados de la labor de la Comisión no entrañarían costo alguno e incluso permitirían generar ahorros» era ambiguo. Recordó a la Comisión que en el proyecto de texto revisado se hacía referencia a la determinación de los recursos necesarios para hacer frente a las necesidades de sus Miembros y para atraer «recursos adicionales», de ser pertinente. De hecho, la aplicación efectiva del texto requeriría recursos suplementarios. Su grupo apoyaba la propuesta de pedir al Director General que presentara un plan de aplicación en el que se detallaran las implicaciones del proyecto, los costos y los plazos. La propuesta del GRULAC era breve y estaba bien formulada en relación con el proyecto de texto revisado. No obstante, la

---

referencia al costo era poco clara. Insistió en que la resolución debía permitir que se contara con recursos suficientes para la puesta en práctica de la posible declaración.

- 241.** La miembro gubernamental del Líbano apoyó la postura del GRULAC con respecto a la necesidad de que la resolución no impusiera mecanismos de control y de seguimiento adicionales. En cuanto al párrafo II de la propuesta de la UE y los PIEM, pidió aclaración acerca de la forma en que se coordinarían las discusiones recurrentes con el ciclo de presentación de memorias sobre las normas o el seguimiento con arreglo a la Declaración de 1998.
- 242.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la propuesta presentada por los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores de hacer referencia en la resolución a un comité directivo. Ese comité desempeñaría una función importante en la gestión de la aplicación inicial del proceso. No obstante, ese comité no tendría por qué ser permanente, y podría dejar la gestión a largo plazo del proceso a cargo de la Oficina y del Consejo de Administración. El orador recordó a la Comisión que en el seguimiento de la Declaración de 1998 se había tenido la clarividencia de prever un examen de la aplicación del instrumento para permitir ajustes en el procedimiento. Ese tipo de examen debía preverse en la posible declaración para poder evaluar la adecuación del texto y de su aplicación, a fin de que pudiera ajustarse y enmendarse de ser necesario.
- 243.** El Presidente agradeció los comentarios de los miembros gubernamentales y de los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores, y propuso que el Grupo de Redacción los tomara en cuenta. Inició la discusión sobre el título y la forma del texto. Solicitó sugerencias al respecto y recordó, al mismo tiempo, a la Comisión la necesidad de concisión, consenso y colaboración.

## **Discusión sobre la forma y el título del documento de referencia**

- 244.** El Vicepresidente empleador recordó a la Comisión que el actual proceso había comenzado hacía tres años y que en su etapa inicial se había titulado «El fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización», al igual que ahora. Si bien todos estaban de acuerdo en que esa formulación no era elegante, captaba bien lo que tenía que destacarse. La misma formulación se había utilizado en junio de 2007 cuando la Comisión había acordado continuar la discusión en la presente reunión y la Comisión había solicitado al Consejo de Administración que incluyera el punto en el orden del día de la Conferencia con el mismo enunciado.
- 245.** El Vicepresidente empleador señaló que la forma debía ajustarse al contenido. El Grupo de los Empleadores había adoptado ese enfoque, pero se preguntaba si el texto elaborado merecía realmente el título de «declaración». Cabría preguntarse si estaba a la altura de la Declaración de Filadelfia o de la Declaración de 1998, si tendría resonancia a lo largo de los años como habían tenido esas dos Declaraciones. La Conferencia era la única que podía dar una respuesta definitiva a esas preguntas, pero el Grupo de los Empleadores consideraba que el texto era importante y podía revestir una forma que le diera resonancia. Tenía que ser claro e intemporal; de lo contrario su impacto sería limitado. También debía reflejar el debate que la Comisión había celebrado, en particular los tres elementos siguientes: que la globalización lo había modificado todo y que la OIT tenía que situarse en la vanguardia para hacer frente a esa situación; que la OIT tenía que fortalecer su capacidad y su pertinencia, en particular con respecto a sus Miembros, pero también en relación con el mundo exterior, y que su aplicación debería ser coherente con los objetivos estratégicos de la OIT para cumplir su mandato. Por consiguiente, la formulación del título

---

debía reflejar esto en una forma que pudiera ser comprendida por el público ajeno a la Organización, sin ambigüedad alguna. El título debía ser también intemporal y no debía vincularse a ninguna política actual que pudiera anclarlo en el tiempo.

- 246.** El Vicepresidente trabajador consideró que entre las cuestiones relativas a la forma y al título, la de la forma era la más sencilla. La forma de una declaración sería la que correspondería mejor a la labor realizada por la Comisión. En cuanto al título, sería importante encontrar un título basado en el consenso. Hasta ahora la Comisión había trabajado sobre una base que superaba al mínimo denominador común. Todos habían hecho un esfuerzo por ser flexibles; del mismo modo, ahora también sería necesario hacer gala de cierta flexibilidad. El texto tendría a la vez un público interno y externo a la OIT y se trataba de saber qué título tendría más resonancia para muy distintos públicos, desde un delegado sindical de un país hasta un jefe de Estado de otro. Era necesario que fuese corto y fácil de recordar porque sería el sello distintivo de la OIT. Las palabras «globalización» y «trabajo decente» deberían figurar en el título. Ese título tenía que ser elocuente fuera del ámbito de la OIT. Había un reconocimiento general en todo el sistema de las Naciones Unidas acerca de lo que la Organización estaba tratando de lograr y el título no debía restringir el alcance de la declaración de la OIT. Por consiguiente, el documento no debía ser demasiado específico; otros interesados debían verse alentados a ponerlo también en práctica. El Grupo de los Trabajadores no deseaba proponer un título en ese momento y prefería escuchar primero las opiniones de los colegas del Grupo de los Empleadores y de los delegados gubernamentales.
- 247.** La miembro gubernamental de Eslovenia, interviniendo en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, en nombre de los gobiernos de los países candidatos a la UE, a saber, Croacia, ex República Yugoslava de Macedonia y Turquía, y en nombre de los gobiernos de los países candidatos potenciales a la UE que forman parte del Proceso de Estabilización y Asociación, a saber, Albania, Bosnia y Herzegovina y Montenegro, así como en nombre de los gobiernos de Armenia, República de Moldova y Ucrania, consideró que la posible declaración debía enviar un firme mensaje político. El título debería ser claro y reflejar los objetivos de la declaración. Entre otros elementos debería incluir la función de la OIT, el trabajo decente y el contexto de la globalización. La oradora sugirió el título siguiente: «Una OIT más fuerte a fin de promover el trabajo decente para todos en un mundo globalizado».
- 248.** El miembro gubernamental de Nigeria, interviniendo en nombre de los miembros gubernamentales del grupo africano, convino en que el texto debería adoptar la forma de una declaración y, a juicio de su grupo, esto ya había quedado claro en 2007. En cuanto al título, debería incluir «globalización» y «trabajo decente» pues se trataba de conceptos intemporales. En aras de encontrar un título breve y fácil de recordar, el grupo africano sugirió «Declaración sobre el trabajo decente para una globalización justa».
- 249.** El miembro gubernamental del Perú, hablando en nombre de los miembros gubernamentales del GRULAC, expresó la opinión de su grupo de que el objetivo fundamental de todo el proceso era arraigar el concepto de trabajo decente en la Organización. Su grupo había entendido que el texto final adoptaría la forma de una declaración de la OIT, se referiría al concepto de trabajo decente y se utilizaría para reforzar la cohesión de las actividades y los programas de la Organización así como para fortalecer su capacidad a los efectos de prestar asistencia a sus Miembros en la era de la globalización. Su grupo también consideraba que la declaración debía ser de carácter promocional, en el sentido de que, por conducto del trabajo decente, trataría de promover los objetivos estratégicos de la OIT mediante el diálogo y la cooperación. Teniendo esto presente, en nombre del GRULAC propuso el título «Declaración sobre la promoción del trabajo decente en un mundo globalizado mediante el fortalecimiento de la OIT».

- 
- 250.** El miembro gubernamental de Nueva Zelandia, interviniendo en nombre de los miembros gubernamentales del grupo de Asia y el Pacífico, señaló que su grupo apoyaba el proyecto de Texto de referencia, que no era perfecto pero había aportado una amplia base para llegar a un acuerdo y avanzar. El grupo de Asia y el Pacífico había actuado en el entendimiento de que el texto que se estaba elaborando sería una declaración de la OIT que contaría con un seguimiento. En el marco de este planteamiento habían formulado sus observaciones y habían señalado la estructura que preferían dar al documento. El título que se diera al documento tenía que ser breve, concreto, tan intemporal como fuera posible y evitar referencias demasiado específicas. También debería tratar de incluir los elementos clave que habían definido el debate, a saber: el entorno en que operaba la OIT (es decir, el mundo del trabajo) y el contexto general de la globalización así como la finalidad de las actividades de Comisión, que había sido definir una respuesta de la OIT ante la globalización mediante un enfoque unificado y estratégico centrado en lograr los resultados del trabajo decente. En la medida de lo posible, el documento debería ser de alto nivel, ser de carácter inspirador más que práctico u operativo o hacer referencias internas. Teniendo en cuenta estos factores, sugirió que el documento de referencia se titulara «Declaración para responder a los desafíos de la globalización en el mundo del trabajo». Esta propuesta se presentaba como ejemplo de la formulación que la Comisión, por conducto del Grupo de Redacción, tal vez considerase adecuado adoptar.
- 251.** El miembro gubernamental de Noruega reiteró que su delegación preferiría que el texto fuera una declaración. Apoyó el título propuesto por la UE. También consideraba que era importante que «trabajo decente» figurase en el título porque así pasaría a ser intemporal.
- 252.** La miembro gubernamental de Singapur respaldó la intervención del miembro gubernamental de Nueva Zelandia formulada en nombre del grupo de Asia y el Pacífico.
- 253.** El miembro gubernamental de China también apoyó la declaración formulada por el miembro gubernamental de Nueva Zelandia, en nombre de los miembros gubernamentales del grupo de Asia y el Pacífico. Acogió con satisfacción la posibilidad de que el documento adoptase la forma de una declaración. Una declaración colmaría las expectativas expresadas por muchos oradores de elaborar un documento de alto nivel, que reflejara aspiraciones y que pudiera realzar el perfil de la Organización en la comunidad internacional. El título del documento debería ser breve, claro y de fácil comprensión. Debería reflejar el fondo del documento donde se reconocía que los cuatro objetivos estratégicos del trabajo decente eran esenciales para los esfuerzos desplegados por los Miembros a fin de llevar a la práctica el mandato constitucional de la OIT en el contexto de la globalización de la economía y donde se destacaba la necesidad de fortalecer la capacidad de la Organización a estos efectos. El miembro gubernamental de China se mostraba abierto y flexible respecto del título, siempre que reflejase los puntos antes mencionados. También sugirió que la Comisión examinase formulaciones como «Declaración relativa a la globalización, el trabajo decente y la función de la OIT» o «Declaración relativa a la globalización y los desafíos del mundo del trabajo», o formulaciones similares.
- 254.** La miembro gubernamental del Líbano apoyó la declaración del grupo de Asia y el Pacífico. Sugirió que otra posible formulación para el título podría ser «Declaración relativa al fortalecimiento de las capacidades para responder a los desafíos y complejidades de un mundo del trabajo en constante evolución» o «Declaración sobre la promoción de la capacidad de la OIT y sus mandantes para fomentar el desarrollo económico y la movilidad social».
- 255.** El miembro gubernamental del Pakistán apoyó la declaración del grupo de Asia y el Pacífico. El título debería ser intemporal y breve. Una propuesta adicional podría ser «Declaración relativa al trabajo decente en un mundo del trabajo globalizado».



- 
256. El Vicepresidente empleador dijo que se habían expresado muchas buenas ideas durante los debates. En ellas se indicaba que el concepto de globalización tenía que figurar en el título y que tal vez tenía que utilizarse también el término «social». No obstante, no debería figurar «trabajo decente». La expresión «trabajo decente» no figuraba en el título de la presente Comisión y en realidad la labor de la Comisión no había girado en torno al concepto de trabajo decente. Ese concepto llevaba ocho años acuñado. El trabajo decente no se definía en el ámbito internacional sino nacional, y no se disponía de una definición clara y consensuada al respecto. Si el deseo era hacerse oír fuera del ámbito de la OIT, el título del documento tendría que ser atractivo y significativo *per se*. Los miembros empleadores deseaban un título vivaz y dinámico. Sugirieron que la cuestión del título del texto se remitiese al Grupo de Redacción.
257. El Vicepresidente trabajador apoyó la propuesta del Grupo de los Empleadores de remitir al Grupo de Redacción las numerosas sugerencias para decidir un título.
258. El Presidente, resumiendo el debate, propuso remitir tanto el proyecto de una posible resolución como el título del Texto de referencia al Grupo de Redacción, que volvería a reunirse esa tarde. La Comisión estuvo de acuerdo y se levantó la sesión.

## **Informe oral sobre la continuación de la labor realizada por el Grupo de Redacción**

259. Al comienzo de la séptima sesión de la Comisión, el Ponente resumió el debate del Grupo de Redacción celebrado el 5 de junio, de 15 a 21 horas. En él se había deliberado en profundidad, en primer lugar, sobre el proyecto de resolución sometido por el Presidente de la Comisión SILC, y en segundo lugar, sobre la cuestión del título del futuro documento de referencia.
260. En cuanto al proyecto de resolución, el Grupo de Redacción había celebrado largas discusiones sobre su estructura, más concretamente sobre el modo de incorporar los elementos propuestos por los Estados miembros de la UE y del grupo de los PIEM y por el GRULAC al proyecto de texto presentado por la Oficina. La UE había recordado que el Grupo de Redacción había aceptado por consenso que los elementos que había presentado inicialmente con miras a incluirlos en el Texto de referencia deberían incorporarse a la resolución.
261. Tras largos debates, el Grupo de Redacción había acordado incorporar esos elementos en la subsección I, titulada «*Las cuestiones de capacidad y de gobernanza*», del actual párrafo 2 de la parte dispositiva del proyecto de resolución relativo a las medidas que debería adoptar el Director General para poner en práctica las decisiones de la Conferencia.
262. El mismo párrafo 2 de la parte dispositiva también se había complementado para indicar claramente, en la resolución, que el Director General debería presentar, con carácter prioritario, un plan de aplicación al Consejo de Administración en su reunión de noviembre de 2008, y si se consideraba necesario, una serie de propuestas finales para que éste las examinara en su reunión de marzo de 2009. Además, se había aludido a las disposiciones pertinentes del Texto de referencia, a saber, las secciones II.A y II.C y el anexo, que mencionaban específicamente el modo en que la Organización debería aplicar el Texto de referencia. Por último, en el párrafo 2, c) de la parte dispositiva se había aludido explícitamente a las inquietudes expresadas durante los debates de la Comisión y en su informe.
263. A petición de la miembro gubernamental de Eslovenia, que intervino en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE y estuvo apoyada por otros gobiernos, el

---

proyecto de resolución había recogido, en el párrafo 4 de la parte dispositiva, que los resultados de esa labor se obtendrían «utilizando los recursos en la forma más eficaz, eficiente y económica posible, incluso determinando posibles ahorros de costos». El Grupo de Redacción había señalado que debería distinguirse entre los gastos en los que se había incurrido durante el proceso SILC desde el inicio, puesto que la Oficina había insistido en que no entrañaría ninguno, y lo que precisaba la Organización para aplicar el Texto de referencia y satisfacer las necesidades de los mandantes, de conformidad con la sección II.A, i), del Texto de referencia. En todo caso, incumbiría al Consejo de Administración tomar las decisiones correspondientes respecto de las cuestiones presupuestarias.

- 264.** Además, el Grupo de Redacción había alcanzado un acuerdo sobre la posibilidad de que el Consejo de Administración instaurase un mecanismo específico, similar al «comité directivo» mencionado en el párrafo 3 de la parte dispositiva del proyecto de resolución.
- 265.** A petición del GRULAC, el proyecto de resolución estipulaba, en el párrafo 1 de la parte dispositiva, que la aplicación del texto no debería en modo alguno duplicar los mecanismos de control existentes de la OIT ni aumentar las obligaciones en materia de presentación de informes de los Miembros.
- 266.** El Grupo de Redacción, sobre la base de todos esos elementos, había aceptado el proyecto de resolución por consenso. El término «Declaración» era el único que seguía entre corchetes, a la espera de la decisión de la Comisión en cuanto a la forma y el título del Texto de referencia.
- 267.** A continuación, el Ponente se refirió al debate celebrado en el Grupo de Redacción sobre el título del Texto de referencia. El Grupo de los Empleadores había recordado su interés, ya expresado en la sesión plenaria, en que la formulación del título fuese clara, resultase comprensible para un público muy amplio y reflejase lo que había sido la esencia de las labores de la Comisión, a saber, el fortalecimiento de la capacidad de la OIT en el contexto de la globalización. Habían propuesto la formulación siguiente: «La función de la OIT para asegurar una globalización equitativa». El Grupo de los Empleadores no tenía intención de restar importancia al trabajo decente, pero debería tenerse presente que se trataba de un concepto que había de determinar cada Estado de acuerdo con sus propias necesidades y circunstancias.
- 268.** El miembro gubernamental de Nueva Zelanda, hablando en nombre de los miembros gubernamentales del grupo de Asia y el Pacífico, había recordado la propuesta de su grupo: «La respuesta a los desafíos de la globalización en el mundo del trabajo». La miembro gubernamental de Eslovenia, hablando en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, había expresado su preferencia, al igual que el Grupo de los Trabajadores, por una formulación en la que se hiciera referencia al trabajo decente, y había sugerido el siguiente título: «Una OIT más fuerte a fin de promover el trabajo decente para todos en un mundo en proceso de globalización». Durante las discusiones, los gobiernos de los Estados miembros de la UE habían sugerido también dos formulaciones alternativas: «Una OIT más fuerte para un mundo del trabajo mejor» y «Una OIT más fuerte para promover la dimensión social en un mundo del trabajo en evolución».
- 269.** En ese mismo espíritu, el miembro gubernamental de Sudáfrica recordó que el miembro gubernamental de Nigeria, en nombre del grupo africano, ya había propuesto una «Declaración sobre el trabajo decente para una globalización justa», y el miembro gubernamental de la Argentina había sugerido una declaración titulada «La promoción del trabajo decente en un mundo globalizado gracias a una OIT fortalecida».

- 
- 270.** El Grupo de los Empleadores había pedido que el título fuera intemporal. Habían insistido en la necesidad de un consenso, que no debería verse debilitado tras tantos esfuerzos, realizados por todas las partes, para formular un texto aceptable para todos. Además, el miembro gubernamental del Japón había señalado que el término «decente» era difícil de traducir al japonés. El Grupo de Redacción en su conjunto había planteado su interés en escoger un título con posibilidades de obtener un consenso, y cada uno de sus miembros había expresado la voluntad de mostrarse flexibles.
- 271.** El Grupo de los Trabajadores había presentado dos fórmulas conciliatorias al Grupo de Redacción: «Justicia social para una globalización equitativa: una Declaración de la OIT» y «Dimensión social para una globalización equitativa: una Declaración de la OIT».
- 272.** El Grupo de Redacción había aceptado examinar ambas fórmulas, en especial la primera, como base óptima con miras a lograr un consenso. Como había señalado el miembro gubernamental de los Estados Unidos, referirse a la justicia social era particularmente importante en relación con el texto de la futura declaración, que se inspiraba en la Declaración de Filadelfia.
- 273.** El Grupo de Redacción había aceptado que esa formulación se presentara para consultas a los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores, así como a los grupos regionales, a fin de que pudiera tomarse una decisión en la sesión plenaria de la Comisión.
- 274.** El Vicepresidente trabajador tomó nota del informe del Grupo de Redacción y propuso a la Comisión que el texto del proyecto de resolución se debatiese primero, para discutir seguidamente el título y a continuación la forma del instrumento. La Comisión aceptó su propuesta.

## **Discusión sobre el proyecto de resolución**

- 275.** El Vicepresidente empleador expresó su conformidad con el proyecto de resolución, pero pidió que en el texto español no se utilizara el término «investigación» como equivalente de la palabra inglesa «research».
- 276.** El Vicepresidente trabajador también respaldó la adopción del proyecto de resolución sin cambios.
- 277.** La miembro gubernamental del Líbano pidió aclaraciones al Consejero Jurídico sobre el mecanismo de control y las repercusiones jurídicas del proyecto de resolución para los Estados Miembros, y pidió que las aclaraciones figuraran en el informe. En segundo lugar, solicitó a la secretaría que explicara las disposiciones formales previstas para el debate sobre el Texto de referencia.
- 278.** El representante del Secretario General señaló a la atención de la miembro gubernamental del Líbano el párrafo 1 de la parte dispositiva del proyecto de resolución, en el que se destacaba la importancia de dicho proyecto y se señalaba que no impondría una carga adicional a los Estados Miembros.
- 279.** El miembro gubernamental del Perú, hablando en nombre de los miembros gubernamentales del GRULAC, sumó el apoyo de su grupo al proyecto de resolución. En referencia a las preocupaciones expresadas por la miembro gubernamental del Líbano, dijo que podría ser útil añadir al final del párrafo 2, *b)*, *I*, *h)* del Preámbulo «, sin duplicar los mecanismos de control existentes».

- 
280. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia apoyó el proyecto de resolución. Señaló a la Comisión que no debía confundirse el texto de la resolución con el Texto de referencia. Dijo que el objetivo de la resolución era invitar al Director General de la OIT a poner en práctica el Texto de referencia.
281. El miembro gubernamental de Nigeria expresó su apoyo, en nombre del grupo africano, al proyecto de resolución. Propuso eliminar las palabras «marco del» del segundo párrafo del Preámbulo por razones de estilo.
282. El miembro gubernamental del Pakistán apoyó el proyecto de resolución, pero señaló la necesidad de hacer hincapié en que no se impusiera una carga adicional a los Estados Miembros.
283. El Presidente agradeció a la Comisión las observaciones sobre el proyecto de resolución y dijo que se tendrían en cuenta todas ellas en el informe de la Comisión.
284. Se adoptó el proyecto de resolución

## **Discusión sobre el título y la forma del Texto de referencia**

285. El Vicepresidente trabajador señaló que el debate de fondo entre los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores había tenido lugar en el Grupo de Redacción, ya que había sido preciso tener en cuenta muy diversas opiniones. Dijo que el Grupo de Redacción había acordado que el título debería ser aceptable para todos, conciso y fácilmente comprensible fuera del contexto de la OIT. Asimismo, debería guardar relación con el contenido del Texto de referencia y dar a conocer la importancia de la Declaración de Filadelfia a un público más amplio. Tomando en consideración todo ello, su Grupo propuso que las palabras «justicia social para una globalización equitativa» figuraran en el título. Esas palabras hacían referencia a la Declaración de Filadelfia y a la OIT, ya que se empleaba el término «justicia social» y se incorporaba el planteamiento actual de las Naciones Unidas acerca de una «globalización equitativa». Dijo que se había logrado un amplio consenso en relación con esa propuesta entre ambos Grupos, pero que tal vez la Comisión debería pulirla. Señaló que su Grupo era partidario de que el título contuviera las palabras «justicia social para una globalización equitativa» y que la Comisión disponía de dos formulaciones para el título. En primer lugar, «Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa» y, en segundo lugar, «Justicia social para una globalización equitativa: una Declaración de la OIT». Señaló que su Grupo estaba de acuerdo en que cualquiera de las dos propuestas se ajustaba a los criterios mencionados, pues eran breves y concisas y aspiraban a la justicia social. Tras celebrar consultas con otros grupos, el Grupo de los Trabajadores consideraba que el título «Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa» recibiría un amplio apoyo y, en consecuencia, su Grupo sometía esta propuesta a la consideración de la Comisión.
286. El Vicepresidente empleador señaló que se habían celebrado discusiones exhaustivas en el Grupo de Redacción. Se felicitó por el espíritu de cooperación y por el consenso que se había logrado. Su Grupo estaba de acuerdo con las posibles formulaciones propuestas por el Vicepresidente trabajador.
287. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia respaldó el título. Consideraba que la mención de la OIT en el título quizá fuera un tanto obvia, pero que el uso de términos más amplios establecía vínculos con la historia y aludía a la Declaración de Filadelfia, además de subrayar que la globalización equitativa era un objetivo fundamental de la Organización.

- 
- 288.** El miembro gubernamental del Perú, hablando en nombre de los miembros gubernamentales del GRULAC, apoyó el consenso alcanzado en cuanto al título. El GRULAC había presentado propuestas para que se incluyera el término «trabajo decente» en el título, pero estaba dispuesto a ser flexible y sumarse al consenso logrado. Lamentó que el título del proyecto de declaración no hiciera referencia al trabajo decente, ya que el instrumento abordaba de manera específica ese principio en sus diversas secciones y, sobre todo, porque el concepto de trabajo decente se mencionaba en los instrumentos de las Naciones Unidas y otros textos de alto nivel. Para el GRULAC, el instrumento que se iba a adoptar sería la declaración del trabajo decente.
- 289.** El miembro gubernamental del Senegal señaló la importancia del consenso en cuanto al título y dijo que se trataba de una labor complicada porque determinaba posibles maneras de interpretar el instrumento. El título propuesto respondía a esas preocupaciones y era objeto de consenso.
- 290.** El miembro gubernamental de Noruega dijo que había concebido desde el principio el documento como una declaración sobre el trabajo decente. Le sorprendía que el título no incluyera la expresión «trabajo decente». Sin embargo, después de releer el Texto de referencia, consideraba que el título propuesto era adecuado. Los términos «justicia social» y «globalización equitativa» eran importantes y apoyó firmemente su uso. Se mostró flexible con respecto a la ubicación de los términos «Declaración de la OIT» al principio o al final del título.
- 291.** El miembro gubernamental de Nigeria, hablando en nombre de los miembros gubernamentales del grupo africano, dijo que, tras un examen detenido, podía concluirse que el trabajo decente formaba parte de la justicia social y era un medio necesario para alcanzarla. El grupo africano no se oponía al título propuesto por el Grupo de Redacción. Sin embargo, lamentaba que las contribuciones fundamentales que habían aportado el día anterior no se hubieran reflejado. Debería quedar perfectamente claro que el anexo del proyecto de declaración era parte integrante del instrumento.
- 292.** El Presidente dijo que se había tomado nota de su intervención y que quedaría reflejada en el informe.
- 293.** La miembro gubernamental de Eslovenia, interviniendo en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, dijo que el título debería ser claro y comprensible fuera del contexto de la OIT. La UE había señalado en diversas ocasiones que el título debería mencionar la función de la OIT, el trabajo decente y el contexto de la globalización. Lamentó que el término «trabajo decente» no figurara en el título propuesto. Señaló que la sección I del Texto de referencia versaba sobre el Programa de Trabajo Decente, mientras que la sección II abordaba la función de la OIT y sus Estados Miembros en la aplicación de dicho Programa. En opinión de la UE, el trabajo decente no era una moda pasajera, sino un instrumento de política. Muchas instituciones de la UE habían incorporado a sus políticas el Programa de la OIT. Muchas otras organizaciones multilaterales, tanto a escala regional como mundial, habían tenido en cuenta el concepto de trabajo decente en los más altos niveles y lo habían integrado en sus políticas. La oradora señaló que el concepto de globalización equitativa figuraba en el Programa de Trabajo Decente y recordó que la justicia social formaba parte de la Declaración de Filadelfia. Tras haber examinado las distintas propuestas formuladas en el Grupo de Redacción y en un espíritu de consenso, la UE podía aceptar el título «Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa». La ubicación de las palabras «una Declaración de la OIT» al final del título no reflejaba la importancia histórica del documento.
- 294.** El Comité adoptó la forma y el título del proyecto de Texto de referencia siguientes: «Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa».

- 
- 295.** A continuación, tuvo lugar una breve pausa en la que el proyecto de declaración y su anexo, revisados por el Comité de Redacción jurídico, se distribuyeron a la Comisión en los tres idiomas de trabajo. El Presidente aclaró que el anexo formaba parte integrante del proyecto de declaración.
- 296.** La Comisión adoptó por consenso la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y su anexo.

## **Adopción del proyecto de informe**

- 297.** En su octava y última sesión la Comisión examinó su proyecto de informe. El Presidente lo presentó y abrió el turno de enmiendas, sección por sección.
- 298.** Varios miembros de la Comisión presentaron enmiendas a párrafos en los que se resumían sus intervenciones.
- 299.** El miembro gubernamental de la Argentina preguntó si su delegación podía presentar enmiendas a los párrafos 294 y 296 del proyecto de informe referentes a la adopción del título y al texto de la Declaración respectivamente.
- 300.** El Consejero Jurídico señaló que el proceso de recepción de enmiendas al proyecto de informe para corregir las propias intervenciones no era el apropiado para la petición del miembro gubernamental de la Argentina, que pretendía corregir la formulación española del título, sustituyendo «equitativa» por «justa» y modificar el texto en consecuencia. No obstante, el miembro gubernamental de la Argentina podía presentar de nuevo su petición en reuniones posteriores de la Comisión.
- 301.** La miembro gubernamental de los Estados Unidos confirmó el firme apoyo de su Gobierno a una OIT fortalecida. Desde ese punto de vista, el concepto de trabajo decente era útil e incluía los cuatro objetivos estratégicos de la OIT: empleo, normas, protección social y diálogo social. El marco del trabajo decente alentaba a las naciones a debatir sus propias prioridades en el plano nacional entre los mandantes tripartitos con objeto de avanzar en el contexto de las condiciones nacionales. La OIT debería contar con la capacidad técnica necesaria para apoyar a sus mandantes y prestarles asistencia en la consecución de sus objetivos relacionados con el trabajo. El Gobierno de los Estados Unidos había confiado en que la labor de la Comisión, que se había prolongado durante más de dos años, daría lugar a un programa para lograr una OIT con mayor capacidad para promover sus objetivos estratégicos y atender mejor las necesidades de sus Miembros en la aplicación de reformas en sus países. En lugar de ello, su Gobierno consideraba que las discusiones se habían caracterizado por suspicacias y, en ocasiones, por la falta de un diálogo abierto y sincero. El hecho de no haber establecido una corriente de confianza desde un principio, socavó el proceso y seguía haciéndolo. Su Gobierno consideraba que un proceso con tantas carencias no beneficiaba a la Organización. Como resultado de la falta de una participación tripartita plena a lo largo del mismo, muchos miembros gubernamentales presentes en la sala no comprendían qué se establecía en el documento o cómo proponía fortalecer las capacidades de la OIT para ayudarles.
- 302.** Los Estados Unidos consideraban que las medidas para abordar las cuestiones relativas a la capacidad y la gobernanza en la Organización debían ser el principal objetivo del seguimiento de este texto promocional no vinculante. No podía fortalecerse la capacidad de la OIT sin conseguir, como mínimo, una coherencia y una cooperación más amplias y eficaces en la Oficina, una capacidad de análisis reforzada, una mayor supervisión y evaluación de los programas y actividades de la OIT tanto en relación con las repercusiones como con los resultados, un mayor impulso al desarrollo de los recursos

---

humanos, una estructura exterior racional y con capacidad de respuesta, y una aplicación cada vez mejor de la gestión basada en los resultados.

- 303.** Por último, la Comisión adoptó el proyecto de informe, que incluía los textos de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y su Anexo, y la Resolución sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización. El Presidente recordó que el Anexo de la Declaración formaba parte integrante de ésta.

## **Observaciones finales**

- 304.** El Presidente dio las gracias a los miembros de la Comisión por la labor que habían llevado a cabo y por su compromiso de cooperación. Asimismo, agradeció a los miembros de la secretaría y los intérpretes que hubieran posibilitado el buen funcionamiento de la Comisión. Felicitó a los Vicepresidentes por su determinación, su compromiso y su voluntad de progreso; eran los pilares de ese proceso. El trabajo realizado por la Comisión había culminado en una decisión no sólo histórica, sino que también marcaba un cambio generacional. Gracias a los dos Vicepresidentes, la Comisión había sido testigo de nuevas formas de discusión y diálogo. El orador esperaba que ese espíritu reinara también en los futuros debates mencionados en la resolución. Además, el Presidente agradeció al Ponente su participación y compromiso constantes. Había informado con precisión de la labor llevada a cabo por el Grupo de Redacción y la Comisión, una tarea de gran envergadura. El Presidente también dio las gracias al representante del Secretario General, que no había podido asistir a la sesión, y destacó su papel fundamental en el logro de progresos.
- 305.** Por último, el Presidente dio las gracias de manera particular al Consejero Especial, Sr. Maupain, que había concebido la idea de elaborar una declaración y cuya personalidad e inquebrantable determinación habían hecho posible que ese proyecto viera la luz y se adoptara. La Comisión le dedicó una ovación en pie.
- 306.** El Vicepresidente empleador dio las gracias a todos los miembros de la Comisión, así como al Consejero Especial por haber sido la fuerza impulsora de la Comisión. Dio las gracias al Presidente, que había desempeñado una función clave y había realizado un trabajo difícil, haciendo gala de elegancia, buen humor e ingenio. Asimismo, dio las gracias al Ponente y a la secretaría. El proceso SILC había sido largo, pero se había alcanzado un consenso. Era extremadamente importante lograr un acuerdo, no sólo con miras a la futura aplicación sino también para el prestigio de la OIT. Cuando los mandantes estaban unidos se conseguían resultados satisfactorios. La Declaración y la Resolución incumbían tanto a los mandantes como a la Oficina. El Grupo de los Empleadores consideraba que se trataba de un buen comienzo.
- 307.** Al referirse al Vicepresidente trabajador, dijo que había sido un placer trabajar con él en pos del logro de un consenso. Algunos gobiernos estaban preocupados por el consenso alcanzado entre los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores, pero quiso tranquilizarles asegurando que sus diferencias sin duda persistirían. No obstante, el acuerdo entre los trabajadores y los empleadores también había redundado en beneficio de los gobiernos y la Organización. Esperaba que la OIT aplicara la Declaración para fortalecer a sus mandantes y que la cooperación de los miembros de la Comisión no cesara, a fin de cumplir el mandato de la OIT con más transparencia. Por último, agradeció al Sr. Wilton (Vicesecretario General de la Organización Internacional de Empleadores) su importante contribución al trabajo realizado por la Comisión.
- 308.** El Vicepresidente trabajador señaló que el adjetivo «histórico» se solía usar con excesiva frecuencia en la OIT, pero que en esta ocasión estaba justificado. El documento adoptado tenía una importancia especial como también la tenía el excepcional proceso seguido para

---

formularlo. En el proceso de redacción, los gobiernos habían colaborado en la elaboración del texto y se había registrado un alto grado de confianza entre los miembros trabajadores, empleadores y gubernamentales. La amplia aprobación recibida al término de la labor era digna de consideración. La Comisión había conseguido en realidad dos productos por el precio de uno: una Declaración y una Resolución. La Resolución era una guía para la aplicación de la Declaración. Esto no habría sido posible sin el Vicepresidente empleador, que había aportado su amplia experiencia en el diálogo social, había visto posibilidades en lugar de limitaciones y se había atrevido a actuar de forma diferente. También rindió homenaje al Sr. Wilton por su talante constructivo y su sentido del humor. El Consejero Especial merecía plenamente la ovación de la Comisión en pie que había recibido, ya que había fraguado los conceptos y había ofrecido a la Comisión un buen punto de partida para su discusión. Agradeció la elegancia, el buen humor y la precisión del Presidente así como la contribución del Ponente al Grupo de Redacción y su exactitud al presentar la información. También expresó su agradecimiento al personal de la Oficina.

- 309.** El Vicepresidente trabajador reconoció la labor de los numerosos miembros gubernamentales que habían dejado su impronta en el texto. El texto final era evidentemente obra suya. La UE se había centrado en la eficacia de la OIT y había aportado conceptos esenciales al debate. A ella se debía la incorporación al texto del término «solidaridad». El grupo africano había recordado a la Comisión la dimensión social y las necesidades especiales de los países en desarrollo. El GRULAC había aportado numerosas ideas, en particular en relación con la presentación de memorias con arreglo al artículo 19. El grupo de Asia y el Pacífico también había desempeñado una importante función. Para citar algunos ejemplos de las contribuciones aportadas por los miembros gubernamentales, el miembro gubernamental de Nueva Zelandia había presentado una sobre la función de la OIT en relación con otras organizaciones multilaterales, mientras que el miembro gubernamental de China había facilitado al Grupo de Redacción un texto en el que se indicaba que la violación de los principios y derechos fundamentales no podía invocarse ni utilizarse en modo alguno como ventaja comparativa legítima y que la labor normativa no debería utilizarse con fines comerciales proteccionistas. El miembro gubernamental del Japón había aclarado conceptos relacionados con el japonés, el miembro gubernamental de los Estados Unidos había aportado el título, la estructura y la concisión de la Declaración. El miembro gubernamental de Saint Kitts y Nevis había introducido una dimensión tan relevante como la demográfica. Todos habían participado en la elaboración del documento. La Declaración era coherente y contenía conceptos importantes que podían ser fuente de inspiración.
- 310.** El Ponente dijo que se trataba de un momento histórico y visionario. Era visionario porque abordaba lo que la Organización podría hacer con miras al futuro. Se trataba de la Declaración de la OIT del siglo XXI. Agradeció la labor del Presidente, de los Vicepresidentes trabajador y empleador así como del Consejero Especial, la secretaria y los intérpretes, que habían transmitido no sólo palabras sino también emociones. Asimismo, agradeció el espíritu y el entusiasmo de todos los miembros de la Comisión.
- 311.** El informe de la Comisión, con la Declaración, su Anexo y la Resolución, en su versión adoptada por la Comisión, se presentó a la Conferencia para su examen.

Ginebra, 10 de junio de 2008.

*(Firmado)* J.-J Elmiger  
Presidente

S. Paixão Pardo  
Ponente



---

## INDICE

*Página*

*Sexto punto del orden del día: El fortalecimiento de la capacidad  
de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución  
de sus objetivos en el contexto de la globalización OIT*

Informe de la Comisión del Fortalecimiento de la Capacidad de la OIT ..... 1



A. PROYECTO DE DECLARACION DE LA OIT  
SOBRE LA JUSTICIA SOCIAL PARA  
UNA GLOBALIZACION EQUITATIVA

B. RESOLUCION SOBRE EL FORTALECIMIENTO  
DE LA CAPACIDAD DE LA OIT PARA PRESTAR  
ASISTENCIA A LOS MIEMBROS EN  
LA CONSECUCION DE SUS OBJETIVOS  
EN EL CONTEXTO DE LA GLOBALIZACION





Conferencia Internacional del Trabajo

# ***Actas Provisionales***

97.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2008

# **13A**

## PROYECTO DE DECLARACION DE LA OIT SOBRE LA JUSTICIA SOCIAL PARA UNA GLOBALIZACION EQUITATIVA



---

## Proyecto de Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa

La Conferencia Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra con motivo de su 97.<sup>a</sup> reunión,

*Considerando* que el contexto actual de la globalización, caracterizado por la difusión de nuevas tecnologías, los flujos de ideas, el intercambio de bienes y servicios, el incremento de los flujos de capital y financieros, la internacionalización del mundo de los negocios y de sus procesos y del diálogo, así como de la circulación de personas, especialmente de trabajadoras y trabajadores, está modificando profundamente el mundo del trabajo:

- por una parte, el proceso de cooperación e integración económicas ha ayudado a que algunos países se beneficien de altas tasas de crecimiento económico y creación de empleo, incorporen a muchos pobres de las zonas rurales en la economía urbana moderna, progresen respecto de sus objetivos de desarrollo y fomenten la innovación en la elaboración de productos y la circulación de ideas;
- por otra parte, la integración económica mundial ha llevado a muchos países y sectores a enfrentar grandes desafíos en lo relativo a la desigualdad de ingresos, los altos niveles de desempleo y pobreza persistentes, la vulnerabilidad de las economías ante las crisis externas y el aumento tanto del trabajo no protegido como de la economía informal, que influyen en la relación de trabajo y la protección que ésta puede ofrecer;

*Reconociendo* que, en estas circunstancias, es aún más necesario conseguir mejores resultados y que éstos se repartan de manera equitativa entre todos a fin de responder a la aspiración universal de justicia social, alcanzar el pleno empleo, asegurar la sostenibilidad de sociedades abiertas y de la economía mundial, lograr la cohesión social y luchar contra la pobreza y las desigualdades crecientes;

*Convencida* de que la Organización Internacional del Trabajo ha de desempeñar un papel clave para contribuir a la promoción y al logro del progreso y de la justicia social en un entorno en constante evolución:

- sobre la base del mandato contenido en la Constitución de la OIT, incluida la Declaración de Filadelfia (1944), que sigue siendo plenamente pertinente en el siglo XXI y debería inspirar la política de sus Miembros, y que, entre otros fines, objetivos y principios:
  - afirma que el trabajo no es una mercancía y que la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;
  - reconoce que la OIT tiene la obligación solemne de fomentar entre las naciones del mundo programas que permitan lograr los objetivos del pleno empleo y la elevación del nivel de vida, un salario mínimo vital y la extensión de las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten, junto con todos los demás objetivos establecidos en la Declaración de Filadelfia;
  - encomienda a la OIT la responsabilidad de examinar y considerar todas las políticas económicas y financieras internacionales, teniendo en cuenta el objetivo fundamental de la justicia social, y

- 
- recogiendo y reafirmando la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en virtud de la cual los Miembros reconocen, en cumplimiento del mandato de la Organización, la importancia y el significado especiales de los derechos fundamentales, es decir: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;

*Alentada* por el reconocimiento de la comunidad internacional respecto del trabajo decente como una respuesta eficaz a los desafíos de la globalización, tomando en consideración:

- los resultados de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social celebrada en Copenhague en 1995;
- el amplio apoyo, expresado reiteradamente en los planos mundial y regional, en favor del concepto del trabajo decente formulado por la OIT, y
- el respaldo expresado por los Jefes de Estado y de Gobierno en la Cumbre Mundial 2005 de las Naciones Unidas a una globalización equitativa y a los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, como metas prioritarias de sus políticas nacionales e internacionales en la materia;

*Convencida* de que en un contexto mundial de interdependencia y complejidad crecientes, así como de internacionalización de la producción:

- los valores fundamentales de libertad, dignidad humana, justicia social, seguridad y no discriminación son esenciales para un desarrollo y una eficacia sostenibles en materia económica y social;
- el diálogo social y la práctica del tripartismo entre los gobiernos y las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores tanto en el plano nacional como en el internacional resultan ahora aún más pertinentes para lograr soluciones y fortalecer la cohesión social y el Estado de derecho, entre otros medios, mediante las normas internacionales del trabajo;
- la importancia de la relación de trabajo debería reconocerse como un medio para ofrecer protección jurídica a los trabajadores;
- las empresas productivas, rentables y sostenibles, junto con una economía social sólida y un sector público viable, son fundamentales para un desarrollo económico y oportunidades de empleo sostenibles, y
- la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (1977) revisada, que aborda la creciente función de esos actores en la consecución de los objetivos de la Organización, es especialmente pertinente;

*Reconociendo* que los desafíos actuales requieren que la Organización intensifique sus esfuerzos y movilice todos sus medios de acción para promover sus objetivos constitucionales, y que, para lograr que dichos esfuerzos sean eficaces y fortalecer la capacidad de la OIT para apoyar los esfuerzos desplegados por los Miembros a fin de alcanzar los objetivos de la OIT en el contexto de la globalización, ésta debe:

- velar por la coherencia y la colaboración al abordar la elaboración de un enfoque global e integrado, en consonancia con el Programa de Trabajo Decente y los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, basándose en las sinergias existentes entre ellos;

- 
- adaptar sus prácticas institucionales y su gobernanza para aumentar la eficacia y la eficiencia, respetando plenamente al mismo tiempo el marco y los procedimientos constitucionales existentes;
  - prestar asistencia a los mandantes para satisfacer las necesidades que han señalado en el plano nacional sobre la base de una discusión plenamente tripartita, mediante el suministro de información de calidad, la prestación de asesoramiento y la aplicación de programas técnicos que les ayuden a responder a esas necesidades en el contexto de los objetivos constitucionales de la OIT, y
  - promover la política normativa de la OIT como piedra angular de sus actividades realzando su pertinencia para el mundo del trabajo, y garantizar la función de las normas como medio útil para alcanzar los objetivos constitucionales de la Organización;

Por consiguiente, adopta, con fecha ..... de junio de dos mil ocho, la presente Declaración.

## I. ALCANCE Y PRINCIPIOS

La Conferencia reconoce y declara que:

- A. En el contexto de cambios acelerados, los compromisos y esfuerzos de los Miembros y de la Organización para poner en práctica el mandato constitucional de la OIT, en particular mediante las normas internacionales del trabajo, y para situar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente como elemento central de las políticas económicas y sociales, deberían basarse en los cuatro objetivos estratégicos de la OIT de igual importancia, a través de los cuales se plasma el Programa de Trabajo Decente y que pueden resumirse como sigue:
  - i) promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible en cuyo marco:
    - las personas puedan adquirir y actualizar las capacidades y competencias que necesitan para poder trabajar de manera productiva en aras de su propia realización personal y el bienestar común;
    - todas las empresas, tanto públicas como privadas, sean sostenibles para hacer posible el crecimiento y la generación de mayores oportunidades y perspectivas de empleo e ingresos para todos, y
    - la sociedad pueda conseguir sus objetivos de desarrollo económico y de progreso social, así como alcanzar un buen nivel de vida;
  - ii) adoptar y ampliar medidas de protección social — seguridad social y protección de los trabajadores — que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales, con inclusión de:
    - la ampliación de la seguridad social a todas las personas, incluidas medidas para proporcionar ingresos básicos a quienes necesiten esa protección, y la adaptación de su alcance y cobertura para responder a las nuevas necesidades e incertidumbres generadas por la rapidez de los cambios tecnológicos, sociales, demográficos y económicos;
    - condiciones de trabajo saludables y seguras, y



- 
- medidas en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esa clase de protección;
- iii) promover el dialogo social y el tripartismo como los métodos más apropiados para:
- adaptar la aplicación de los objetivos estratégicos a las necesidades y circunstancias de cada país;
  - traducir el desarrollo económico en progreso social y el progreso social en desarrollo económico;
  - facilitar la creación de consenso respecto de las políticas nacionales e internacionales que inciden en las estrategias y programas en materia de empleo y trabajo decente, y
  - fomentar la eficacia de la legislación y las instituciones laborales, en particular respecto del reconocimiento de la relación de trabajo, la promoción de buenas relaciones laborales y el establecimiento de sistemas eficaces de inspección del trabajo, y
- iv) respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que revisten particular importancia, no sólo como derechos sino también como condiciones propicias, necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta:
- que la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente importantes para permitir el logro de esos cuatro objetivos estratégicos, y
  - que la violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no puede invocarse ni utilizarse de modo alguno como ventaja comparativa legítima y que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas.
- B. Los cuatro objetivos estratégicos son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente. La falta de promoción de cualquiera de ellos menoscabaría el logro de los demás. Para obtener un máximo de impacto, los esfuerzos encaminados a promoverlos deberían formar parte de una estrategia global e integrada de la OIT en pro del trabajo decente. La igualdad de género y la no discriminación deben considerarse cuestiones transversales en el marco de los objetivos estratégicos antes mencionados.
- C. La forma en que los Miembros alcancen los objetivos estratégicos es una cuestión que ha de determinar cada Miembro de conformidad con las obligaciones internacionales que haya asumido y con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, teniendo debidamente en cuenta entre otras cosas:
- i) las condiciones y las circunstancias nacionales, así como las necesidades y las prioridades expresadas por las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores;

- 
- ii) la interdependencia, la solidaridad y la cooperación entre todos los Miembros de la OIT que son más pertinentes que nunca en el contexto de una economía globalizada, y
  - iii) los principios y las disposiciones de las normas internacionales del trabajo.

## II. MÉTODO DE APLICACIÓN

La Conferencia reconoce asimismo que, en una economía globalizada:

- A. La puesta en práctica de la Sección I de la presente Declaración requiere que la OIT apoye de manera eficaz los esfuerzos de sus Miembros. Con tal finalidad, la Organización debería revisar y adaptar sus prácticas institucionales para mejorar la gobernanza y desarrollar la capacidad a fin de utilizar de la mejor manera posible sus recursos humanos y financieros y la ventaja única que representan su estructura tripartita y su sistema normativo, con miras a:
  - i) comprender mejor las necesidades de sus Miembros con respecto a cada uno de los objetivos estratégicos, así como las actividades llevadas a cabo por la OIT para responder a las mismas, en el marco de un punto recurrente del orden del día de la Conferencia, a efectos de:
    - determinar de qué manera la OIT puede responder más eficazmente a dichas necesidades mediante la utilización coordinada de todos sus medios de acción;
    - determinar los recursos necesarios para responder a esas necesidades y, si procede, atraer recursos adicionales, y
    - guiar al Consejo de Administración y a la Oficina en el cumplimiento de sus responsabilidades;
  - ii) reforzar y coordinar su cooperación técnica y sus conocimientos especializados a fin de:
    - apoyar los esfuerzos desplegados individualmente por los Miembros para avanzar sobre una base tripartita con miras a la consecución de todos los objetivos estratégicos, así como prestar asistencia al respecto, mediante programas por país en pro del trabajo decente, cuando proceda, y en el marco del sistema de las Naciones Unidas, y
    - fomentar, siempre que sea necesario, la capacidad institucional de los Estados Miembros, así como de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores para propiciar una política social pertinente y coherente y un desarrollo sostenible;
  - iii) promover la comprensión y el intercambio de conocimientos acerca de las sinergias existentes entre los objetivos estratégicos mediante el análisis empírico y la discusión tripartita de experiencias concretas, con la cooperación voluntaria de los países interesados, para ayudar a los Miembros a tomar decisiones respecto de las oportunidades y los desafíos que plantea la globalización;
  - iv) proporcionar asistencia, cuando la soliciten, a los Miembros que deseen promover conjuntamente los objetivos estratégicos en el marco de acuerdos bilaterales o multilaterales, siempre y cuando sean compatibles con sus obligaciones respecto de la OIT, y

- 
- v) establecer nuevas alianzas con entidades no estatales y actores económicos, tales como las empresas multinacionales y los sindicatos que actúen a nivel sectorial a escala mundial a fin de mejorar la eficacia de los programas y actividades operacionales de la OIT, lograr que les presten su apoyo de manera apropiada y promover por cualquier otro medio adecuado los objetivos estratégicos de la OIT. Ello se hará en consulta con las organizaciones nacionales e internacionales representativas de empleadores y de trabajadores.
- B. Al mismo tiempo, los Miembros tienen la responsabilidad fundamental de contribuir, mediante su política económica y social, a lograr la formulación de una estrategia global e integrada para poner en práctica los objetivos estratégicos que incluya el Programa de Trabajo Decente, esbozados en la Sección I de la presente Declaración. La aplicación del Programa de Trabajo Decente en el plano nacional dependerá de las necesidades y prioridades de los países e incumbirá a los Estados Miembros determinar, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, la forma en que darán cumplimiento a dicha responsabilidad. A tal fin, podrían considerar, entre otras medidas:
- i) la adopción de una estrategia nacional y/o regional en pro del trabajo decente que establezca una serie de prioridades para la consecución integrada de los objetivos estratégicos;
  - ii) el establecimiento de indicadores o estadísticas apropiados, de ser necesario con la ayuda de la OIT, para verificar y evaluar los progresos realizados;
  - iii) el examen de su situación por lo que respecta a la ratificación o aplicación de instrumentos de la OIT con miras a lograr una cobertura cada vez más amplia de todos los objetivos estratégicos, haciendo especial hincapié en los instrumentos clasificados como normas fundamentales del trabajo así como en los que se consideran más importantes desde el punto de vista de la gobernanza, referentes al tripartismo, a la política de empleo y a la inspección del trabajo;
  - iv) la adopción de medidas apropiadas para coordinar de forma adecuada las posturas expresadas en nombre del Estado Miembro en cuestión en los foros internacionales pertinentes y toda medida que puedan tomar a la luz de la presente Declaración;
  - v) la promoción de empresas sostenibles;
  - vi) de ser pertinente, intercambiar buenas prácticas nacionales o regionales en relación con la aplicación satisfactoria de iniciativas nacionales y/o regionales que incluyan un elemento de trabajo decente, y
  - vii) la prestación, sobre una base bilateral, regional o multilateral, y en la medida en que lo permitan sus recursos, de un apoyo apropiado a los esfuerzos desplegados por otros Miembros a fin de poner en práctica los principios y objetivos a los que se hace referencia en la presente Declaración.
- C. Otras organizaciones internacionales y regionales cuyos mandatos abarcan ámbitos conexos tienen un papel importante que desempeñar en la puesta en práctica del enfoque integrado. La OIT debería invitarles a promover el trabajo decente, teniendo presente que cada organismo mantendrá pleno control respecto de su mandato. Dado que la política comercial y la política de los mercados financieros repercuten en el empleo, la función de la OIT es evaluar esos efectos con miras a que el empleo pase a ser un elemento fundamental de las políticas económicas.

---

### III. DISPOSICIONES FINALES

- A. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo velará por que la presente Declaración se comunique a todos los Miembros y, por conducto de los mismos, a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, a las organizaciones internacionales competentes en ámbitos conexos en los planos internacional y regional, y a toda otra entidad que el Consejo de Administración pueda determinar. Los gobiernos, así como las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el ámbito nacional, deberán dar a conocer la Declaración en todos los foros pertinentes en los que participen o estén representados, y difundirlo de otro modo entre las entidades que puedan estar interesadas.
- B. Incumbirá al Consejo de Administración y al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo establecer modalidades apropiadas para aplicar sin demora la Sección II de la presente Declaración.
- C. Cuando el Consejo de Administración lo estime oportuno, y con arreglo a las modalidades que se han de establecer, las repercusiones de la presente Declaración, y en particular las medidas adoptadas para promover su aplicación, serán objeto de examen por la Conferencia Internacional del Trabajo con miras a evaluar qué medidas convendría adoptar.

---

## ANEXO

### SEGUIMIENTO DE LA DECLARACIÓN

#### *I. Objetivo general y ámbito de aplicación*

1. La finalidad de este seguimiento es determinar los medios por los cuales la Organización habrá de apoyar los esfuerzos desplegados por sus Miembros para hacer efectivo su compromiso de alcanzar los cuatro objetivos estratégicos que revisten importancia para poner en práctica el mandato constitucional de la Organización.

2. En el marco de este seguimiento se procura hacer el mejor uso posible de todos los medios de acción disponibles en virtud de la Constitución de la OIT para cumplir su mandato. Algunas de las medidas destinadas a prestar asistencia a los Miembros podrían entrañar cierta adaptación de las modalidades de aplicación existentes con arreglo al artículo 19, párrafos 5, *e)*, y 6, *d)*, de la Constitución de la OIT sin incrementar las obligaciones de presentación de informes de los Estados Miembros.

#### *II. Acción por parte de la Organización para prestar asistencia a sus Miembros*

##### *Administración, recursos y relaciones exteriores*

- A. El Director General tomará las medidas necesarias, incluida la formulación de propuestas ante el Consejo de Administración, cuando proceda, para prever los medios a través de los cuales la Organización asistirá a sus Miembros en los esfuerzos que desplieguen en virtud de la presente Declaración. Esas medidas incluirán la revisión y la adaptación de las prácticas institucionales y la gobernanza de la OIT según se indica en la Declaración, y debería tener en cuenta la necesidad de velar por:
- i) la coherencia, la coordinación y la colaboración en la Oficina Internacional del Trabajo a efectos de su buen funcionamiento;
  - ii) el desarrollo y el mantenimiento de la capacidad operacional y en materia de políticas;
  - iii) la eficiencia y la eficacia respecto de la utilización de los recursos, los procesos de gestión y las estructuras institucionales;
  - iv) la idoneidad de las competencias y la base de conocimientos, y la eficacia de las estructuras de gobernanza;
  - v) la promoción de alianzas eficaces en el marco del sistema multilateral y de las Naciones Unidas para reforzar los programas y actividades operacionales de la OIT o promover de todas las formas posibles sus objetivos, y
  - vi) la elaboración, actualización y promoción de la lista de normas que revistan mayor importancia en relación con la gobernanza <sup>1</sup>.

<sup>1</sup> El Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), así como las normas que se indiquen en futuras listas actualizadas.

---

*Comprender la situación y las necesidades de los Miembros  
y responder a las mismas*

- B. La Organización establecerá un sistema de discusiones recurrentes por la Conferencia Internacional del Trabajo basado en las modalidades acordadas por el Consejo de Administración, sin duplicar los mecanismos de control de la OIT, a fin de:
- i) comprender mejor las diversas situaciones y necesidades de sus Miembros con respecto a cada uno de los objetivos estratégicos y responder con mayor eficacia a las mismas, utilizando para ello todos los medios de acción de que dispone, con inclusión de la labor normativa, la cooperación técnica, y la capacidad técnica y de investigación de la Oficina, y ajustar sus prioridades y programas de acción en consecuencia, y
  - ii) evaluar los resultados de las actividades de la OIT con objeto de respaldar las decisiones relativas al programa y el presupuesto así como otras decisiones de gobernanza.

*Asistencia técnica y servicios de asesoramiento*

- C. Previa solicitud de los gobiernos y de las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores, la Organización proporcionará toda la asistencia apropiada que prevea su mandato para apoyar los esfuerzos de los Miembros con miras a avanzar hacia la consecución de los objetivos estratégicos mediante una estrategia nacional y/o regional integrada y coherente; esto incluye:
- i) reforzar y coordinar sus actividades de cooperación técnica en el marco de programas por país en pro del trabajo decente y en el del sistema de las Naciones Unidas;
  - ii) proporcionar conocimientos técnicos y asistencia de carácter general, que cada Miembro podrá solicitar a efectos de la adopción de una estrategia nacional, y explorar alianzas innovadoras para la puesta en práctica;
  - iii) elaborar herramientas apropiadas para evaluar eficazmente los progresos realizados y las repercusiones que otros factores y políticas puedan tener en los esfuerzos de los Miembros, y
  - iv) tener en cuenta las necesidades especiales y las capacidades de los países en desarrollo y de las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores, incluso mediante la movilización de recursos.

*Investigación y recopilación e intercambio de informaciones*

- D. La Organización adoptará medidas apropiadas para ampliar su capacidad de análisis, su base de conocimientos empíricos y la comprensión de la forma en que los objetivos estratégicos interactúan entre sí y contribuyen al progreso social, a la sostenibilidad de las empresas, al desarrollo sostenible y a la erradicación de la pobreza en la economía mundial. Esas medidas podrían incluir el intercambio tripartito de experiencias y buenas prácticas en los planos internacional, regional y nacional, en el marco de:
- i) estudios realizados sobre una base *ad hoc* con la colaboración voluntaria de los gobiernos y de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores de los países interesados, o

- 
- ii) cualquier otro tipo de mecanismos comunes, como los exámenes *inter pares*, que los Miembros interesados deseen establecer o en los que deseen participar voluntariamente.

### *III. Evaluación por la Conferencia*

- A. Las repercusiones de la Declaración, en particular la medida en que haya contribuido a promover, entre los Miembros, los fines y objetivos de la Organización con miras a la consecución integrada de sus objetivos estratégicos, serán objeto de evaluación por la Conferencia, evaluación que podrá repetirse cada cierto tiempo, en el marco de un punto inscrito en su orden del día.
- B. La Oficina preparará un informe que habrá de examinar la Conferencia a efectos de evaluar las repercusiones de la Declaración; dicho informe contendrá información sobre:
  - i) las iniciativas o medidas tomadas en virtud de la presente Declaración, información que podrán proporcionar los mandantes tripartitos a través de los servicios de la OIT, en particular en las regiones, o proceder de cualquier otra fuente fidedigna;
  - ii) las medidas tomadas por el Consejo de Administración y la Oficina para hacer un seguimiento de las cuestiones pertinentes relativas a la gobernanza, la capacidad y la base de conocimientos en relación con la consecución de los objetivos estratégicos, con inclusión de los programas y las actividades de la OIT y sus consecuencias, y
  - iii) las posibles repercusiones de la Declaración en relación con otras organizaciones internacionales interesadas.
- C. Las organizaciones multilaterales interesadas tendrán la posibilidad de participar en la evaluación de las repercusiones y en la discusión correspondiente. Otras entidades interesadas podrán asistir a la discusión y participar en la misma por invitación del Consejo de Administración.
- D. A la luz de su evaluación, la Conferencia extraerá conclusiones en cuanto a la conveniencia de efectuar nuevas evaluaciones o a la oportunidad de adoptar cualquier otro tipo de medidas apropiadas.



## **Resolución sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada con motivo de su 97.<sup>a</sup> reunión, 2008:

Habiendo adoptado, en el marco del sexto punto del orden del día, titulado «El fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización», una Declaración a la que puede hacerse referencia como la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa;

Recordando que la Declaración prevé una serie de medidas de carácter marcadamente promocional relacionadas con el Trabajo Decente y debería redundar en beneficio de los mandantes de la OIT lo más rápidamente posible;

Consciente de que es importante que la labor para potenciar la capacidad de la OIT se lleve a cabo lo antes posible,

1. Toma nota de que las disposiciones de la Declaración y su aplicación no deberían duplicar los mecanismos de control existentes de la OIT, y que dicha aplicación no debería incrementar las obligaciones de los Estados Miembros en materia de presentación de informes.

2. Insta al Director General a que presente, con carácter prioritario, un plan de aplicación al Consejo de Administración en su reunión de noviembre de 2008 y, si el Consejo de Administración lo considera necesario, una serie de propuestas finales para que éste las examine en su reunión siguiente, que abarquen todos los elementos relativos a la aplicación previstos en la Declaración, con inclusión de:

a) las disposiciones de los párrafos A y C de la Parte II de la Declaración, así como las disposiciones de su anexo;

b) sin perjuicio de lo que precede, los siguientes elementos:

I. *Cuestiones de capacidad y de gobernanza*, propuestas concretas sobre formas de:

a) fortalecer la capacidad de análisis, la base de conocimientos y la elaboración de análisis basados en datos empíricos, incluidas formas de cooperar con otras instituciones de estudio y expertos externos;



- 
- b) asegurarse de que el examen de la estructura exterior dé lugar a una configuración de la presencia en el terreno capaz de responder con mayor eficacia y eficiencia a las necesidades de los mandantes;
  - c) reforzar la coherencia y la cooperación en la Oficina, y entre la sede y las oficinas exteriores;
  - d) reforzar el desarrollo de los recursos humanos y adaptarlos en función de las necesidades de conocimientos de los mandantes;
  - e) supervisar y evaluar los programas de manera adecuada y asegurar la transmisión al Consejo de Administración de las enseñanzas extraídas, con inclusión de evaluaciones independientes;
  - f) mejorar los métodos de trabajo del Consejo de Administración y el funcionamiento de la reunión anual de la Conferencia Internacional del Trabajo;
  - g) adaptar y revisar las prácticas institucionales, la gestión y la gobernanza;
  - h) supervisar y evaluar la aplicación de los programas de trabajo decente por país (PTDP);
  - i) aplicar plenamente la gestión basada en los resultados, incluida la plena utilización de los sistemas informáticos;

II. *Puntos recurrentes del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo*, propuestas sobre:

- a) la secuencia y la frecuencia de los puntos recurrentes en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo;
- b) la relación que guardan las discusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre esos puntos con el Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- c) la relación con el Marco de Políticas y Estrategias;
- d) la función de la estructura exterior;
- e) la refundición y racionalización de la presentación de informes por los Miembros y la Oficina, y

III. *Alianzas*, propuestas relativas a la cooperación con otras organizaciones internacionales y regionales, así como con actores no estatales pertinentes;

- c) asimismo, la debida atención a las inquietudes de los mandantes recogidas en el informe de la Comisión del Fortalecimiento de la Capacidad de la OIT en la presente reunión de la Conferencia.

3. Considera que el Consejo de Administración tal vez estime oportuno establecer un mecanismo apropiado y fiable para poner en práctica dicho programa, a la luz de las enseñanzas extraídas de la experiencia positiva adquirida en el marco de la discusión de este punto en la presente reunión de la Conferencia, posiblemente mediante la creación de un comité directivo.

---

4. Señala que confía en que los resultados de esa labor se obtendrán utilizando los recursos en la forma más eficaz, eficiente y económica posible, incluso determinando posibles ahorros de costos.

5. Decide que las medidas adoptadas de conformidad con la presente resolución formarán parte integrante de toda evaluación por la Conferencia de las repercusiones de la Declaración en virtud de la Parte III del Seguimiento de la Declaración.





## Sexta sesión

Lunes 9 de junio de 2008, a las 10 h.10

*Presidentes: Sr. Salamín y Sr. Louh*

### EL PRESIDENTE

En mi condición de Presidente de la Mesa Directiva de esta Conferencia, declaro abierta la sexta sesión plenaria de la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Antes de entrar de lleno en nuestras tareas de esta mañana, cedo la palabra a la Secretaria de la Mesa para que haga un anuncio importante.

### ADMISIÓN DE TUVALU COMO MIEMBRO DE LA OIT

#### La SECRETARIA DE LA MESA

En una comunicación de fecha 13 de mayo de 2008, que fue recibida en la Oficina Internacional del Trabajo el día 27 de mayo de 2008, el Gobierno de Tuvalu comunicó al Director General de la OIT su aceptación formal de las obligaciones dimanantes de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, de conformidad con las disposiciones del párrafo núm. 3, del artículo 1 de dicha Constitución.

En virtud de dichas disposiciones, Tuvalu, en su carácter de Miembro de las Naciones Unidas, puede adquirir la condición de Miembro de la Organización Internacional del Trabajo, comunicando al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo su aceptación formal de las obligaciones que emanan de la Constitución de la OIT.

Tengo, pues, el agrado de poner en conocimiento de la Conferencia Internacional del Trabajo que Tuvalu ha pasado a ser el Miembro núm. 182 de la Organización Internacional del Trabajo, desde el 27 de mayo de 2008.

Doy a Tuvalu la bienvenida como Miembro de nuestra Organización.

### ALOCUCIÓN POR EL PRESIDENTE DE LA CONFERENCIA

#### EL PRESIDENTE

Esta mañana abriremos la discusión general de los importantes Informes que serán examinados por la Conferencia reunida en esta sesión plenaria.

Se trata del Informe correspondiente al año 2007-2008, presentado por el Presidente del Consejo de Administración a la Conferencia, que ha sido publicado en las *Actas Provisionales* núm. 1, del Informe del Director General intitulado «Trabajo decente. Algunos retos estratégicos en perspectiva», y de la Memoria del Director General «Aplicación del Programa de la OIT en 2006-2007» y finalmente, el Anexo de la Memoria del Director General «La situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados».

Antes de dar la palabra al Director General para que presente su Memoria, deseo compartir con ustedes algunas reflexiones que me ha inspirado la lectura de este importante documento. El Informe sitúa diafanamente el objetivo que el Programa de Trabajo Decente debe atender, es decir, sustenta lo valioso que es el fortalecimiento del tripartismo y el diálogo social como instrumentos vitales para la gobernabilidad democrática y nos brinda a los miembros de esta Conferencia la oportunidad de examinar los logros obtenidos en la aplicación de dicho programa, y definir o redefinir el camino a seguir teniendo en cuenta el concepto histórico en el que se encuentra el mundo y la relación de trabajo.

Expreso mi convencimiento de que el Programa de Trabajo Decente brinda un enfoque práctico para establecer un buen equilibrio entre los objetivos políticos, económicos, sociales y ambientales de nuestros pueblos. Por tanto, no debemos olvidar que el ser humano debe estar en el centro de todo esfuerzo conceptual y material que nos propongamos. No puede haber desarrollo sostenible si existen hombres y mujeres que todavía no gozan plenamente de sus derechos fundamentales, que no tienen acceso a un empleo digno y a una protección social adecuada y que no disponen de la posibilidad de hacer oír sus voces mediante un proceso de diálogo social que pueda ser determinante para sus propios destinos.

Los esfuerzos de la OIT por alcanzar estas metas ya están dando fruto en algunas regiones; empero, el camino a recorrer aún es largo. Es por eso que resulta de capital importancia fortalecer la capacidad de este organismo, a fin de reforzar la potencialidad de sus mandantes, gobiernos, empleadores y trabajadores.

Agradezco al Director General por haber identificado en este Informe los principales retos y por recordarnos, al mismo tiempo, que el protagonismo de nuestra Organización será permanente y sostenido siempre que cumplamos estos postulados.

Finalmente, e independientemente de los desafíos que tengamos que afrontar, ratifico que la principal herramienta de la OIT es incentivar el diálogo tripartito como cimiento sólido de las nuevas culturas laborales que permitan alcanzar la paz laboral, la paz social y el estado de bienestar económico y social para todos, y ésa, a mi juicio, es la instrucción precisa que destaca el Informe del Director General.

**PRESENTACIÓN DE LA MEMORIA  
DEL DIRECTOR GENERAL**

---

**EI PRESIDENTE**

Ahora tengo el honor de conceder la palabra al Sr. Juan Somavia, Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y Secretario General de la Conferencia, para que nos presente su Memoria.

---

**EI SECRETARIO GENERAL DE LA CONFERENCIA**

Ministro Salamín Jaén, Ministro del Trabajo y Desarrollo Social de Panamá y Presidente de la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Señor Ministro, señoras y señores Vicepresidentes de la Conferencia, Sra. Diallo, Sr. Louh, y Sr. Tabani; estimados ministros, líderes de las organizaciones de empleadores y de los sindicatos, amigos de la comunidad internacional de Ginebra, de África, de Asia y del Pacífico, de las Américas, de Oriente Medio, de Europa. Todos ustedes han aunado sus fuerzas en este parlamento mundial del trabajo, que cuenta con la participación de 168 países y 4.000 delegados tripartitos. Han venido convencidos de que un diálogo en base a la confianza entre socios en pie de igualdad puede favorecer empresas más eficientes, una mayor equidad para los trabajadores y una mayor dignidad en el lugar del trabajo, así como políticas gubernamentales más eficaces.

**Diálogo para la acción**

Es lo que hemos visto una vez más en estas dos últimas semanas. Es precisamente este ánimo que me inspira de cara al futuro.

Muchos se han planteado cómo será el futuro, dónde tenemos que ir, cuál será nuestro rumbo y cómo llegar. Puede decirlo desde ya: juntos. Somos fuertes cuando tenemos una unidad de propósito y de objetivos y la determinación de ponernos en cuestión y de avanzar. Encontraremos soluciones creativas a las diferencias legítimas, abriremos nuevas vías con un tripartismo positivo, constructivo y coherente: ningún reto social es insalvable.

¿Qué significa esto para la Oficina y para mí? Significa que tenemos que escuchar, escuchar, escuchar y escuchar una vez más. Tras haber escuchado y aprendido, tenemos que cuestionar y adaptarnos para atrevernos a acercarnos a la novedad y mejorar nuestras acciones para responder a sus necesidades en las regiones, en Turín y aquí en Ginebra.

Cuento con el compromiso, la competencia y la capacidad del personal de la OIT para avanzar como equipo; con mayor gobernanza, que saldrá fortalecida en esta Conferencia; con una mayor base de conocimientos, renovada y vinculada con nuestras redes de conocimientos; con políticas prácticas y herramientas adaptadas a nuestras varias necesidades; con creatividad, que nos brinda soluciones novedosas y prácticas; con un suministro racional, oportuno y eficiente de servicios mediante los programas de trabajo decente, por país; con mejoras continuas en cuanto a la eficiencia de la gestión y con una mayor integración de los objetivos estratégicos.

Todo esto guiado por los valores que nos unen.

La mano de obra no es un producto básico. La pobreza es una amenaza para la prosperidad por doquier. La libertad de asociación es la base del progreso.

Todo esto se resume en una palabra: dignidad. La aspiración de la población del mundo a favor de la dignidad del trabajo y la dignidad del trabajo. La base de la justicia social y de la paz.

Queridos amigos: somos una institución única; somos los herederos del legado que fue construido en Versalles, reiterado en Filadelfia, premiado en Oslo y fortalecido aquí en esta Conferencia con la declaración de justicia social y de mundialización equitativa, un compromiso institucional para avanzar y llevar al siglo XXI nuestra marca global, la agenda del trabajo decente — una agenda y un programa de trabajo que tiene muchas exigencias, bajo presión.

Los tiempos son difíciles, el precio de los alimentos está afectando gravemente los presupuestos de las familias y las finanzas de los gobiernos. La crisis alimentaria está ahora acercándose. Se trata de empleo, de inversiones, de producción, y también de precios.

Es un mensaje que está mandando la Comisión sobre el empleo rural a los trabajadores pobres en las zonas urbanas y rurales que sufren directamente los estragos de la crisis alimentaria. Para alimentar a una familia la gente necesita un trabajo decente y un ingreso equitativo.

Hace un año otra crisis financiera estalló. Las crisis financieras reiteradas son la marca de nuestra época, pero sabemos que las inversiones, las empresas y el empleo dependen de la estabilidad; no de la especulación y a menudo de la avaricia, que desvía recursos de la producción y crea una volatilidad inaceptable.

La economía real, y aquí todos ustedes representan la economía real, requiere un mercado financiero estable. El restablecimiento de la confianza y de la credibilidad en el sistema financiero al servicio de la economía real es fundamental. También es igualmente fundamental la equidad en la compartición de los costos. Sin embargo, el mayor peligro es la amenaza de la inflación, del estancamiento económico y de la recesión y del desempleo. Ya lo hemos conocido, sabemos lo que significa.

Se necesitan medidas. Los gobiernos tienen que unirse para enfrentar estos riesgos para las familias de trabajadores en particular. Más allá del mediano y del corto plazo necesitamos enfrentar las tensiones de una mundialización que genera crecimiento pero no empleos de calidad en una cantidad suficiente y se traduce en una mayor presencia de la economía informal. Una globalización con una mayor productividad pero que no se refleja en los salarios. Una mundialización que progresa en la lucha contra la pobreza pero que ahonda la desigualdad. Una globalización sin justicia social.

Necesitamos una nueva política con un nuevo equilibrio basado en el papel que se fortalece mutuamente de las funciones de política pública del Estado. El dinamismo productivo del mercado, la voz democrática de la sociedad y las necesidades de cada una de las familias y de las comunidades.

Muchos nos dicen que encuentran el equilibrio en el Programa de Trabajo Decente, y que también ven que representa una globalización equitativa. Hoy podemos decir que estamos avanzando en lograr un consenso para este tipo de enfoque equilibrado tan necesario para la paz.

Tenemos que asumir nuestras responsabilidades, y la OIT tiene la ocasión única de desempeñar un papel de primera plana en el nuevo sistema de gobernanza mundial que aúne la estabilidad financiera, la

inversión para el desarrollo, y también el comercio equitativo y el trabajo decente. Es momento de contar con todos, empleadores y trabajadores. Es el momento de fortalecer y de innovar, no de volver a inventar nuestra agenda.

Nuestros debates en las últimas conferencias nos han ayudado a determinar el rumbo, habiendo explorado los cambios que se han producido en el mundo del trabajo, los vínculos entre el trabajo decente y el desarrollo sostenible, así como los retos estratégicos que tenemos que acometer este año.

Los debates han recalcado muchas ideas comunes que podemos aprovechar para formular nuestro marco de política estratégica para un trabajo decente 2010-2015, en el que les invito a que participen plenamente. También es una oportunidad que se brinda a la OIT, órgano tripartito, de trabajar.

Es el momento de reunirse, de aunar fuerzas para definir los ejes, las prioridades, las metodologías que queremos utilizar para que la OIT pueda desempeñar el papel que tiene que desempeñar en la gobernanza mundial.

### **Algunos retos estratégicos**

Al reflexionar sobre nuestros intercambios, y aprovechando lo que ya hemos logrado, quisiera recalcar algunos ámbitos de responsabilidad para la OIT en cuanto a la responsabilidad política a nivel mundial. En este marco existen cuatro objetivos estratégicos que podemos aplicar para mejorar nuestro propio trabajo.

#### **En primer lugar, establecer una seguridad social mundial**

La seguridad de las personas es la base de las sociedades y comunidades sostenibles. Sin embargo, para cuatro de cada cinco personas del mundo no existe una protección social básica.

Hemos oído hablar mucho de la crisis de las hipotecas precarias. Existe también lo que llamaría yo la crisis del trabajo precario, es decir, trabajos por debajo de las normas y vulnerables, sin derechos fundamentales, sin seguridad básica, sin perspectiva de movilidad y dignidad.

Apoyándose en los Objetivos del Milenio para el Desarrollo es hora de formular un concepto de mínimo social global para evitar que las personas caigan en la miseria, para evitar que no puedan salir de la pobreza, y ascender en las escalas de oportunidades. Podemos avanzar paso a paso según las necesidades y prioridades de cada país. En última instancia, un mínimo social sólido es la base de un mercado laboral inclusivo y de una clase social media que pueda ser firme.

#### **En segundo lugar, promover empresas sostenibles**

El año pasado, la Conferencia apoyó y aprobó una resolución sobre las empresas sostenibles que marcó un hito histórico, lo que ofrece una herramienta extraordinaria para generar riqueza, crear empleos y fomentar una cultura empresarial.

Demasiadas pequeñas empresas se crean y luego desaparecen. Tenemos que ayudar a los países a que fomenten una formación y capacitación empresarial para empresarios, para capacitar a trabajadores, acceder a finanzas, a la tecnología y a los mercados, con disposiciones relativas a una seguridad y salud básicas, un seguro contra accidentes de los trabaja-

dores, y oportunidades de empleo para mujeres y jóvenes.

Esta es una de las mejores maneras de formalizar paulatinamente la economía informal, de tratar la migración para el trabajo, y de velar por que la voz de las pequeñas empresas se escuche en la toma de decisiones en materia de políticas.

En base a lo que ya se ha hecho, es necesario y debemos lanzar una iniciativa sobre productividad y trabajo decente para la promoción y el desarrollo de las PYMES. La iniciativa MSM, siendo la OIT el centro de conocimientos. Su Comité sobre Competencia y Productividad ha producido conclusiones sumamente valiosas al respecto. A la vez, tenemos que desplegar la iniciativa de la OIT, para fomentar nuevos empleos «ecológicos» que ha recibido un firme apoyo en todo el sistema de la Naciones Unidas.

El cambio climático y las presiones ambientales también suponen una adaptación importante para empresas y trabajadores. Es aquí donde se hará la transición, dentro de las empresas.

El mes pasado fui invitado en Japón por los Ministros del Empleo y del Trabajo del G8 cuando aprobaron un plan de cuatro puntos para la sostenibilidad global, que aprovecha también nuestro Programa de Trabajo Decente. Este plan refuerza la iniciativa a favor de los empleos verdes promovida por la OIT, que también fue acogida con entusiasmo por el conjunto de la Naciones Unidas.

#### **En tercer lugar, los derechos en el trabajo**

Este año se celebra el sexagésimo aniversario del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). No debemos olvidar que los empleadores, así como los trabajadores, tienen que beneficiarse de esta libertad. Tenemos que seguir luchando por el respeto universal de la libertad de asociación, y tiene que ser un compromiso tripartito el rendir homenaje a las decenas de miles de sindicalistas del mundo que defienden a diario sus derechos y aquellos de sus compañeros, cuando topan con abusos laborales y actitudes antisindicalistas. A veces, algunos organismos de empleadores también topan con dificultades.

Me enorgullece el papel de la OIT como sistema de supervisión para la protección de los derechos en el trabajo. Tenemos que mejorar constantemente nuestros métodos de trabajo. Conozco centenares de personas que han hablado del valor de la OIT en la línea de frente de la defensa de estos derechos.

La elaboración de normas es la expresión del diálogo tripartito que abre la vía de cara al futuro.

*(El orador continúa en inglés.)*

Recientemente hemos adoptado normas para cada situación como fue, por ejemplo, el caso de los convenios marítimos y de los convenios sobre la seguridad y la salud en el trabajo. Creo que éste es el modo más realista de revitalizar nuestra función normativa y necesitamos tener el valor político y la voluntad política de seguir analizando su potencial para los nuevos retos que nos esperan, por ejemplo los trabajadores domésticos.

En estos diez últimos años, hemos conseguido un aumento de un 50 por ciento de ratificaciones de los ocho convenios en que se apoya la Declaración sobre los principios fundamentales y los derechos en

el trabajo — el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la discriminación y la libertad de asociación y las negociaciones colectivas, etc. En mi informe ya lo he dicho, la ratificación universal está muy cerca. ¡Consigámosla para el 2015!

#### **En cuarto lugar, fortalecer el tripartismo**

Esta Conferencia ha sido ejemplar. El modo en que el tripartismo no sólo ha permitido salvar diferencias, sino también formular una visión sobre el rumbo que tenemos que tomar. Tenemos que aprovechar esta experiencia a nivel nacional. No existe un modelo único de tripartismo, cada país tiene que encontrar su propia fórmula. Los sindicatos y los empleadores están creando nuevas estructuras para adaptarse al cambio de composición y de demanda, los Ministros del Trabajo están modernizando sus instituciones del mercado laboral así como las políticas y los servicios correspondientes. Sabemos que la prueba del tripartismo son los resultados que se alcanzan en los países. La creación de capacidades y la organización son la clave. Tenemos que ser capaces de aprovechar las experiencias, sacar enseñanzas y aplicarlas a nivel nacional.

La Oficina seguirá ayudándoles por esta vía.

#### **Aprovechar nuestros logros comunes**

Tenemos que actuar con decisión y firmeza en estos cuatro ámbitos; si lo hacemos, el alcance será inmenso. También podemos favorecer el cambio, el cambio de vida de los desamparados, del 80 por ciento de la población mundial. Podemos ampliar las oportunidades de empleo para los 3.000 millones de personas que viven en situación de pobreza. Podemos poner en marcha un crecimiento que favorezca a los empleos y el desarrollo duradero. Por último, podemos fortalecer también el respeto de los derechos y el diálogo y abrir la vía hacia la paz.

Estos son algunos de los grandes retos que nos esperan. Ya los he tratado en mi informe, y creo que podemos conseguir resultados y hacerlo tranquilamente. Esto no se basa en vanas esperanzas, ni tampoco en meros deseos: se arraiga en lo que hemos conseguido en estos diez últimos años. Juntos, hemos definido el concepto de trabajo decente y hemos conseguido transformar nuestro programa interno en objetivo mundial. Hemos movilizado una coalición equilibrada y muy amplia para una globalización equitativa. Hemos iniciado una nueva era de asociación y unión con todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, integrando el Programa de Trabajo Decente en el sistema de las Naciones Unidas.

Hemos hecho mucho para reformar nuestra Organización aplicando la presupuestación estratégica, la gestión basada en los resultados, el apoyo tecnológico moderno, los mecanismos de calidad, y nuevos sistemas de vigilancia, rendición de cuentas y evaluación.

Estamos ahora consiguiendo nuevas oportunidades para las mujeres en el mundo del trabajo. Quisiera informarles que la OIT está abriendo la vía en materia de igualdad de género a todos los niveles de sistemas de Naciones Unidas.

He solicitado las estadísticas de esta Conferencia: tenemos un 26 por ciento de mujeres en todas las delegaciones — 31 por ciento en las de los gobier-

nos, 21 por ciento en las de los trabajadores y 18 por ciento en las de los empleadores.

Como ya lo he dicho, creo que podemos mejorar esta situación. Estas cifras no representan un récord sino un punto de partida para avanzar más rápidamente, pero no podemos hacerlo solos, tenemos que hacerlo juntos, necesitamos alianzas, asociaciones para el trabajo decente. Tenemos que llevar el tripartismo a todas las organizaciones de la familia de las Naciones Unidas y a otros departamentos de los gobiernos.

Se abren nuevas puertas para ejercer una influencia y un impacto, una toma de decisiones política que rebase el marco de la OIT. Ya lo he dicho: creo que juntos con todos los movimientos de derechos humanos y otros que han permitido que progresen las ideas, el cambio se está produciendo, y también está apareciendo el movimiento del trabajo decente.

Estimados amigos, el año que viene la OIT celebrará su nonagésimo aniversario y queremos que esta celebración sea una plataforma, una tribuna que permita presentar el tripartismo para que pueda aplicarse directamente en la práctica, para presentar una OIT que sea pertinente para todos los países desarrollados y en desarrollo, trabajadores en el sector formal e informal, las empresas grandes y pequeñas.

Les invito a que organicen acontecimientos nacionales al más alto nivel. Será una oportunidad única de reunirse para declarar, mediante el diálogo social, que queremos avanzar y buscar soluciones que ofrezcan resultados para las poblaciones, buen trabajo, seguridad y dignidad, oportunidades de progresar, un sólido futuro para nuestros hijos, mediante el fomento de la empresa y la inversión.

Todo ello sin olvidar la solidaridad de cara al futuro. No nos olvidemos del mensaje de Nelson Mandela, el año pasado cuando nos dijo que la voz de la OIT había atravesado los muros de Robben Island, y él sabía que no estaba solo.

Hoy se trata de Aung San Suu Kyi de la causa del pueblo palestino, sometido a un castigo colectivo como lo indica mi informe, y de tantos otros. Esto es que lo queremos defender: los valores de la OIT, de los cuales podemos enorgullecernos.

Queridos amigos, tenemos que atrevernos a asumir el papel histórico que se nos ofrece. No debemos tirar la toalla, porque no se puede innovar; tenemos que creer en nuestras capacidades de renovación; tenemos que enorgullecernos de lo que hemos conseguido y estar seguros de que seguiremos consiguiendo nuestros objetivos.

Sobre todo, sigamos siendo una familia, un equipo a veces con diferencias, a veces diferencias importantes, pero ante todo una familia, un equipo que busca firmemente el objetivo que nos reúne aquí, la dignidad en el trabajo.

*(El orador continúa en español.)*

Quiero terminar agradeciéndoles el apoyo que la Oficina y yo hemos recibido constantemente de ustedes todos estos años.

Y con profunda humildad y respeto, quiero agradecerles a todos aquellos que creen que yo debiera seguir en mi tarea como Director General de la OIT, y continuar lo que hemos empezado juntos.

Muchos han dado a conocer públicamente su apoyo.

Su confianza me emociona profundamente. Si esa fuera vuestra decisión, aceptarla será para mí un honor.

Lo haré con toda mi energía, empeño y compromiso, y con el gran cariño que he llegado a sentir por esta extraordinaria institución tripartita.

**DISCUSIÓN DEL INFORME DEL PRESIDENTE  
DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN  
Y DE LA MEMORIA DEL DIRECTOR GENERAL**

**EI PRESIDENTE**

Muchas gracias Sr. Somavia por sus acertadas palabras que nos abren pistas para la reflexión y el intercambio de ideas. Antes de abrir la discusión, quiero hacer una declaración en nombre de la Mesa de la Conferencia para recordarles los principios que se aplicarán a esta discusión. Estos principios fueron definidos por el Grupo de Trabajo sobre el problema y la estructura de la OIT y, después de haber sido aprobados por el Consejo de Administración, fueron comunicados a la Conferencia en el año 1967. Ustedes podrán leerlos en la cuarta sección de la guía para la Conferencia. De conformidad con estos principios todo delegado que asiste a la Conferencia Internacional del Trabajo tiene ante la misma la obligación de recordar su responsabilidad por lo que se refiere a promover los valores de libertad y dignidad humana consagrados en la Constitución de la propia OIT velando por mantener el mayor grado posible de colaboración permanente en prosecución de los objetivos de la OIT. El Presidente, por tanto, tiene la obligación de velar por que la Conferencia no pierda de vista estos principios. Cabe recordar que los debates de la Conferencia Internacional del Trabajo no deben solaparse con las discusiones que se celebran en el Consejo de Seguridad y en la Asamblea General de las Naciones Unidas a quienes incumbe la adopción de decisiones de carácter político en virtud de la Carta de las Naciones Unidas. La libertad de expresión es un elemento esencial de la Organización Internacional del Trabajo. Sin embargo, para poder ejercer este derecho en un clima de respeto mutuo y para que nuestras tareas tengan éxito debemos aceptar cierta disciplina. Es fundamental que al pronunciar sus declaraciones los delegados se atengan a un lenguaje parlamentario, que respeten el procedimiento aceptado, que se circunscriban al tema del debate y que eviten plantear cualquier cuestión ajena al debate. Todo delegado podrá hacer uso del derecho de respuesta si considera que es necesario responder a algo que se haya dicho en contra del gobierno de su país. En tales circunstancias, antes de que termine la sesión, el delegado deberá acercarse al estrado para informar a la Secretaría de la Mesa que desea ejercer el derecho de respuesta. La Secretaría de la Mesa tramitará esta solicitud a la Presidenta o Presidente de la sesión, quien se pondrá de acuerdo con la delegación interesada sobre la hora y el momento en que podrá formularse la respuesta. La respuesta debe referirse exclusivamente al punto en discusión. Tiene que ser breve, de no más de dos minutos. Debe expresarse en un lenguaje parlamentario correcto y no debe dar lugar a nuevos comentarios. Quiero subrayar también que, para evitar los debates sin fin, el Presidente suele negar el derecho de responder a una respuesta anterior. Les ruego que tomen nota de que la duración máxima de los discursos está limitada reglamentariamente a cinco minutos. Todos los delegados y los ministros que participan en la Conferencia tendrán a bien tomar en cuenta este límite de cinco minutos cuando preparen sus discursos para que el Presidente no se vea obligado

a retirarles el uso de la palabra antes que hayan concluido su intervención. De común acuerdo con mis colegas de la Mesa exhorto a todos los delegados a cumplir con estos principios. Por nuestra parte, estaremos decididos a hacerlos respetar.

¿Doy por supuesto que la Conferencia está de acuerdo con las disposiciones anteriores y que no hay objeciones?

*(Así queda decidido.)*

Se abre ahora la discusión. Invito a los primeros oradores de la lista: el portavoz del Grupo de los Empleadores, y el portavoz del Grupo de los Trabajadores.

*Original inglés: Sr. FUNES DE RIOJA (empleador, Argentina, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores)*

La Memoria del Director General para esta Conferencia trata de ampliar algunos de los temas planteados en la Memoria del año pasado y examina algunos retos estratégicos con relación al Programa de Trabajo Decente.

Hay mucho en esta Memoria y el tiempo es escaso, lo que me impedirá formular observaciones sobre todos sus aspectos. El Consejo de Administración tendrá oportunidad de realizar un debate más a fondo. Si bien la restricción del crédito y la consiguiente crisis de las hipotecas de alto riesgo en los Estados Unidos han causado problemas, tenemos que reconocer que en algunos casos esos problemas se han visto atenuados y que la manera en la que la economía global ha podido absorber el impacto, incluyendo los fuertes aumentos en el precio del petróleo sin llegar a un colapso, ha demostrado la existencia de una solidez que ha sorprendido a los economistas y analistas.

Por lo tanto, es importante que nosotros, como Organización, evitemos dar respuestas políticas a la asignación de recursos en función de sucesos que a corto plazo podrían no ser tan graves como pareciera.

Claro está, debemos vigilar tal situación y ver de qué modo sus efectos podrían tener consecuencias para los objetivos claves de la OIT como, por ejemplo, el empleo.

Eso también se aplica a la crisis alimentaria. Estamos de acuerdo en que es seria y, por lo tanto, debemos vigilarla muy de cerca y reflexionar en el marco del Consejo de Administración para decidir si se necesita una respuesta de la OIT.

Pasando a otros temas de la Memoria, se reconoce que se ha mejorado en la gobernanza de la OIT, empezando de manera modesta con la propia Conferencia. Acogemos con beneplácito el reconocimiento de que esta reforma también requiere abordar la eficacia del Consejo de Administración.

En su calidad de mandantes los empleadores esperan seguir contribuyendo a mejorar la OIT y la Conferencia Internacional del Trabajo.

El mundo del trabajo es quizás hoy más complejo que nunca y esto hace que sea más importante centrar nuestra labor. Los recursos son limitados y tenemos que adaptar nuestro cometido al marco de los recursos disponibles. Creemos que las cuestiones de capacidades que la Memoria plantea a la Conferencia pueden llevarse a la práctica ahora. Ellas son responsabilidad de la gestión y si se requieren recursos para realizarlas, debemos volver a examinar nuestras prioridades, de manera que puedan encontrarse esos recursos.



Como también es necesario dar cuenta del debate sobre la Memoria del Director General, como contribución al proceso del Marco de Políticas y Estrategias, quiero reiterar que la posición del grupo de empleadores, ha sido muy bien elaborada, especialmente por los miembros empleadores de la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración, y se ha presentado a la Oficina. Esperamos ver en noviembre un documento de política que se centre en las actividades, resulte eficiente en su ejecución para los miembros y realista en cuanto al uso de los recursos, y al cual los empleadores puedan asociarse.

Ahora quisiera pasar brevemente a la visión de los empleadores respecto de la OIT para el futuro. La cuestión actual es cómo responder para ayudar a los gobiernos, los trabajadores y los empleadores a adaptarse a unos mercados de trabajo tan rápidamente cambiantes.

Queremos una Organización que logre sus objetivos y capaz de adaptarse a las nuevas realidades del mundo del trabajo.

En este sentido, las prioridades políticas que hemos identificado abarcan las siguientes esferas clave: la Declaración de 1998, una política de normas de trabajo de alto impacto, con un mecanismo de control objetivo, programas y políticas, que apunten a la creación de empleos y a la seguridad del empleo, por oposición la seguridad del puesto de trabajo, políticas propicias para la creación de empresas sostenibles y competitivas, mediante el fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo; la elaboración de legislación laboral económicamente adecuada para fomentar la flexibilidad de los mercados y responder a las demandas de un mercado cambiante en cuanto a educación y capacitación para la posibilidad de empleo de los trabajadores y que aborde el tema de la economía informal; la creación de lugares de trabajo seguros, a través de la adopción de prácticas de seguridad y salud en el trabajo.

Para poder cumplir con las prioridades políticas de la OIT, la Oficina debe centrarse en la ejecución de los siguientes objetivos: reorientar el enfoque de la Oficina y pasar de la promoción al trabajo y la asistencia técnica; desarrollar una estrategia de recursos humanos para contratar y mantener al personal; garantizar la transparencia y la responsabilidad en todas las actividades; y fortalecer la capacidad de ACT/TEMP para permitirle satisfacer las necesidades de los empleadores; y finalmente, trabajar estrechamente con otras organizaciones internacionales, impulsando las fuerzas relativas de cada uno de ellas, de manera que se logre una complementariedad verdadera y positiva.

Aquí quiero decir unas palabras sobre la situación en los territorios árabes ocupados. La Memoria del Director General brinda un panorama poco prometedor, de colapso de la actividad económica y de deterioro social. Esto debería preocuparnos a todos.

Sumamos nuestras voces a la de quienes hacen un llamamiento a la paz y pedimos a todos los interesados que redoblen sus esfuerzos para lograrla. Si ello no sucede, los esfuerzos para mejorar las perspectivas para los empleadores, los trabajadores y sus familias seguirán frustrándose. En un mundo globalizado, esta situación no es sostenible ni aceptable.

También hacemos un llamamiento para el respeto de los derechos de las organizaciones de empleadores y trabajadores en los territorios. Como institu-

ciones habrán de desempeñar un papel sumamente importante en la recuperación económica y social.

Finalmente, quisiera manifestar la preocupación profunda y la desilusión de mi grupo, respecto del denominado «procedimiento», que se aplica cuando se elabora la lista de casos que debe examinar la Comisión de Aplicación de Normas. Toda propuesta planteada por los trabajadores, en términos generales, es aceptada. Sin embargo, cuando los empleadores presentan un caso concreto parecería que el Convenio núm. 87 no se aplica, que es bueno para algunos y no para otros. Este es especialmente el caso, este año, en la Comisión de Aplicación de Normas que no quiso discutir el caso de violación de la libertad de asociación, del cual son víctimas los empleadores de Venezuela reunidos en FEDECAMARAS.

---

*Original inglés: Sr. TROTMAN (trabajador, Barbados, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores)*

---

Deseo manifestar que acogemos con beneplácito la presentación del Director General, y en particular que apoyamos ampliamente la declaración hecha por mi homólogo hace unos momentos.

Si bien desconozco el incidente específico en que mi homólogo se basó para sustentar su llamamiento a favor de la aceptación universal del derecho a la libertad de asociación y la libertad sindical para todos, confío en que ese compromiso asumido por el portavoz de los empleadores del mundo será atendido, respetado y aplicado por todos los gobiernos y los empleadores en todas partes, especialmente después de tan firme declaración de apoyo a favor del Convenio núm. 87.

Consideramos sumamente pertinente la parte de la Memoria que se refiere a la coherencia de las políticas relativas al seguimiento y a las valiosas recomendaciones de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización.

Celebramos, en particular, la referencia al trabajo conjunto que realizarán las Secretarías de la OIT y la OMC para apoyar la actuación de sus Miembros, poniendo a su disposición enseñanzas y conocimientos actualizados a través de actividades comunes de formación e investigación conjunta y también en el marco en otros foros, con el fin de examinar el impacto que las reformas comerciales propuestas tendrán sobre la cantidad y la calidad del empleo en todos los países que resulten afectados por dichas reformas.

También nos parecen atinados los enfoques similares que buscan examinar las consecuencias que podrían tener sobre el empleo las propuestas de reforma del Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial.

En este sentido, la afirmación contenida en el párrafo 118 del Informe I (C), según la cual todavía hay algunas dificultades que deben resolverse en relación con el componente laboral de los informes *Doing Business* del Banco Mundial y la CFI, es un eufemismo.

El Grupo de los Trabajadores reitera su posición, en el sentido de que el componente laboral debería lisa y llanamente suprimirse del Informe.

Asimismo, apoyamos las referencias al papel que incumbe a la OIT en el marco de los objetivos de coherencia global, en particular en el párrafo 130, con respecto a los Programas de Trabajo Decente por País, y del desarrollo de las perspectivas programáticas a nivel internacional.

Apoyamos el llamamiento en el sentido de que, sobre todo teniendo en cuenta el fuerte apoyo expresado por la comunidad internacional a través del ECOSOC y las resoluciones del G8 y otras iniciativas similares, es necesario aumentar los recursos del presupuesto ordinario de la OIT.

También estamos de acuerdo con quienes precizan que la OIT se dote de una mayor capacidad de investigación, que le permita confirmar su posición de organización líder en lo que atañe a la difusión de información sobre el mundo del trabajo. Me permito recordar que, personalmente, puse de relieve este aspecto con ocasión del primer debate sobre el programa de acción para fortalecer la capacidad de la OIT, el año pasado.

El Informe describe con gran claridad el panorama económico mundial en relación con la crisis financiera, la disminución de la oferta de alimentos, la informalización de la economía y las dificultades económicas de la clase media, pero creemos que podría haber sido más detallado en lo que atañe a las posibles soluciones a estos problemas.

Con todo, observamos un hilo conductor entre todos estos elementos. Estamos hablando del fracaso de los gobiernos. En efecto, el origen de los problemas que enfrentamos hoy se encuentra en la falta de una regulación eficaz y de una intervención adecuada del Estado, ya sea por la debilidad de la regulación de las distintas formas de fondos de inversión o a las deficiencias o la ineficacia del Estado a la hora de defender los derechos sindicales, cuyo respeto redundaría en una distribución más justa del ingreso y, por ende, en una mayor capacidad de la sociedad para hacer frente al tipo de presiones económicas mundiales como las que se han desatado en la actualidad.

De este Informe se debería deducir una respuesta firme y clara, a saber, que hace falta una regulación adecuada de la economía mundial, lo que requiere la contribución activa y responsable de la intervención del Estado, así como un renovado énfasis en un sistema de relaciones laborales más sólido, que dé primacía a la negociación colectiva.

La verdadera explosión del precio de los alimentos registrada en los últimos años (de 57 por ciento, según las Naciones Unidas) ha agudizado la necesidad urgente de ocuparse de los objetivos del desarrollo. El costo humano de esta crisis se manifiesta en el aumento del hambre en el mundo, que ya ha provocado disturbios por la obtención de alimentos en mi región, el Caribe, así como en África y otras partes del mundo, incluida Asia. Exigimos que los líderes mundiales mejoren las respuestas ante esta situación de emergencia, inclusive la adopción de medidas para contrarrestar la especulación sobre las acciones en los mercados de alimentos, y que se incremente la ayuda de urgencia a los más pobres, junto con acciones a mediano plazo con el fin de aumentar la producción de alimentos. También reclamamos que se mejoren las respuestas de cara a la especulación sin sentido sobre el petróleo.

Para cumplir los Objetivos de Desarrollo del Milenio fundamentales, los gobiernos de los países industrializados deben respetar los compromisos que asumieron en el sentido de aumentar la asistencia para el desarrollo. Paralelamente al Programa de Desarrollo de Doha, que de hecho trata de llevar el desarrollo económico y social a los países en desarrollo, el mundo industrializado debería afirmar claramente que no tratará de ejercer presiones sobre los países en desarrollo para que éstos cedan los posi-

bles beneficios en la agricultura a cambio de pérdidas sostenibles, o más bien «insostenibles», en el marco de las negociaciones NAMA (sobre acceso a los mercados no agrícolas) de la OMC.

En lo que atañe al debate sobre la economía informal, considero que proponer el microcrédito como única vía de acción de la OIT es una muestra de miopía. En el párrafo 95 del Informe I (C), sobre los derechos en la economía informal, figura una mención al respecto. Ahora bien, habría que hacer hincapié más bien en que se debería fomentar el ejercicio de los derechos con el fin de formalizar esta parte de la actividad económica. Tal debe ser el centro de nuestras prioridades en este ámbito, junto el seguimiento por la OIT de la situación en materia de relaciones de empleo. Lo fundamental es asegurar una fuerte coherencia interna, ya que los elementos relativos al crecimiento y al desarrollo son indisolubles.

Estamos totalmente de acuerdo en cuanto a la importancia de una protección social universal, de la ampliación de la cobertura y la seguridad social, la seguridad y salud en el trabajo, y las condiciones de trabajo, incluidos los salarios justos y otras compensaciones. En cambio, es inquietante que en el informe de la OIT se preste una escasa atención a las diferencias de género, que al parecer sólo merecieron aproximadamente medio párrafo. La dimensión de género de la desigualdad aún no se ha abordado con eficacia, lo que supone la movilización de los gobiernos; como hemos tomado nota del informe de la CSI sobre este problema, en 63 países la remuneración media de las mujeres es 16 por ciento inferior a la de sus colegas de sexo masculino.

Para hacer frente a la actual crisis financiera, los sindicatos están exigiendo una respuesta coordinada de los gobiernos, que comprende reducir las restricciones monetarias y aplicar una política fiscal menos rigurosa, como lo ha preconizado el propio FMI. En este sentido, estamos totalmente de acuerdo con la importancia que el informe de la OIT da a la reconstrucción del sector manufacturero y a la creación de una economía real, es decir, al apoyo a una economía productiva e innovadora, que genere productos y servicios para el mercado, y empleos para los trabajadores. La OIT debe invitar a los ministros de Economía, Hacienda y Trabajo a que emprendan una acción coordinada, junto con los bancos centrales, para poner coto al contagio, y garantizar que las medidas adoptadas se concentren especialmente en el incremento de la calidad y la cantidad de puestos de trabajo, y en la solución de los problemas de falta de transparencia y eficacia de la reglamentación de los mercados de capitales a nivel mundial.

La clase media que se exalta en el Informe de la OIT está siendo duramente afectada en muchos países por el estancamiento de las remuneraciones y la pérdida de poder adquisitivo. La disminución sostenida de los salarios como porcentaje del ingreso nacional y el aumento de la desigualdad salarial se han convertido en elementos característicos del crecimiento mundial. Estos problemas, que se sumarán al déficit de trabajo decente, reclaman soluciones sin demora.

Los sindicatos han reclamado la realización de auditorías de la equidad de las políticas económicas y sociales aplicadas por todos los departamentos gubernamentales pertinentes y todas las instituciones internacionales. En este sentido, los gobiernos deberían insistir en el ejercicio de la libertad sindi-

cal y la negociación colectiva como medio para alentar a los sindicatos y alcanzar el equilibrio que tanta falta hace en la relación laboral, y para lograr que se promuevan la justicia social y una distribución equitativa de la riqueza.

Estamos totalmente de acuerdo con la necesidad de hacer valer las ventajas del tripartismo y el diálogo social, y apoyamos firmemente la propuesta de que todos los mandantes celebren, en sus países, encuentros y debates tripartitos de alto nivel sobre las cuestiones de interés dentro del marco general del diálogo social para el trabajo decente en un contexto de globalización justa.

Al concluir mis observaciones sobre este Informe, quisiera expresar nuestra preocupación por el hecho de que a las normas internacionales del trabajo no se les da suficiente importancia como instrumento de respuesta para asegurar reglas del juego equitativas en la economía mundial. Ahora, más que nunca, creemos que la OIT puede y debe entregar orientaciones, a través de sus normas y de su sistema de control normativo, para la consecución de la justicia social.

También nos gustaría comentar el otro importante Informe presentado por el Director General, relativo a los territorios árabes ocupados. El Grupo de los Trabajadores acoge con satisfacción el franco análisis de dicho Informe. La situación actual no puede sino suscitar más inquietud que la que abrigábamos antes. Tenemos que trazar posibles vías de solución, y al respecto nos gustaría hacer hincapié en dos elementos: en primer lugar, la necesidad de institucionalizar una serie de programas de empleo, ya sea a través de programas de empleo del sector público o de programas de emergencia específicos financiados con contribuciones de los donantes. Tenemos que ir más allá de la actividad principal de suministro de ayuda alimentaria. En segundo lugar, y esta es realmente la cuestión clave, hay que insistir en que la situación ha pasado de mal a peor y a espantosa. No podemos permitir que las cosas sigan así. Necesitamos, por tanto, alguna forma de acción coordinada a fin de lograr un acuerdo político. Instamos a la intervención de todos quienes pueden ayudar a proporcionar una solución, les pedimos que lo hagan.

Por último, proporcionemos ayuda concreta, pero vayamos más allá de esta ayuda, y tratemos de encontrar una solución total a este problema que desde hace tanto tiempo se traduce en la pérdida de vidas humanas y enorme sufrimiento.

---

*Original árabe: Sr. ALSALIM (Ministro de Trabajo, Jordania)*

---

Permítanme, en primer lugar, en nombre propio y en nombre de mis colegas de la delegación de Jordania, felicitar calurosamente al Presidente de la Conferencia. Confiamos plenamente en sus capacidades para dirigir nuestros trabajos, gracias a su personalidad.

Permítanme igualmente dar nuestro agradecimiento al Director General, Sr. Juan Somavia, por su excelente preparación de los trabajos de la Conferencia y por el apoyo indefectible que ha brindado a los programas y a los proyectos efectuados por la Organización.

Quisiera evocar las cuestiones que han sido planteadas en la Memoria del Director General y que están en el centro de nuestras preocupaciones como gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores, y que han cobrado importancia en nuestros países, donde ponemos énfasis en el empleo, en

la creación de puestos de trabajo para encarar la pobreza y el desempleo, mientras que a nivel mundial vemos un despunte de los precios. El desarrollo de nuestras capacidades y la adopción de estrategias que nos permitan realizar los objetivos descritos en el Informe, exigen una cooperación no sólo bilateral, sino también regional e internacional, así como el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo y de otros órganos del sistema de las Naciones Unidas.

En Jordania nos esforzamos por el crecimiento económico y por mejorar la productividad de los trabajadores, mediante la creación de oportunidades de empleo que permitan poner coto a la pobreza. Hemos logrado alcanzar tasas de crecimiento económico importantes firmando acuerdos de la OMC, lo que nos ha permitido crear zonas de libre cambio, aumentar las exportaciones e incrementar las inversiones con el apoyo de Su Majestad el Rey Abdullah II.

El Ministerio del Trabajo ha adoptado iniciativas para crear empleos decentes y adecuados para los jordanos poniendo el acento en las zonas rurales que tienen tasas de pobreza y desempleo muy elevadas. Esto lo hemos conseguido, en particular, creando filiales en las empresas de confección para encontrar empleos destinados a las mujeres en las zonas rurales, en el marco de un proyecto conjunto entre el Ministerio de Trabajo y los productores del sector textil.

La cooperación entre Jordania y la OIT se remonta ya a bastantes años atrás. Durante los últimos años nuestra relación de cooperación se ha acelerado, lo cual nos ha permitido lanzar proyectos y programas de cooperación, en particular el programa de diálogo social, el Proyecto de desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales y el Proyecto sobre las peores formas de trabajo infantil.

Tengo el placer de anunciarles que hemos podido, a través de discusiones tripartitas, enmendar la legislación del trabajo adoptada por el Gobierno. Este proyecto de ley incluye los siguientes puntos: la creación de un comité de consultas tripartitas en materia de trabajo; la consolidación del derecho de asociación sin injerencia por parte del Estado; el derecho concedido a los trabajadores migrantes para adherirse a los sindicatos internacionales, y el fomento de la negociación colectiva entre las partes interesadas.

Además, la legislación del trabajo también incluye a partir de ahora a los trabajadores agrícolas y domésticos. Asimismo, hemos presentado propuestas con relación al desarrollo de la legislación sobre la seguridad social; hemos introducido el seguro por desempleo y hemos creado una caja de maternidad. Existe además reglamentación para la creación de un consejo económico y social.

Jordania comparte las preocupaciones en cuanto a la situación en nuestra región que, como bien saben ustedes, atraviesa por unas condiciones políticas y humanitarias difíciles en algunos de sus países, especialmente en los territorios palestinos ocupados y en Iraq, donde el desempleo ha llegado a cifras récord. Los remedios para solucionar esta situación tropiezan con dificultades. En estos dos países es importante garantizar la paz social, elevar el nivel de vida y crear empleo decente. Por esa razón, debemos hacer frente a estas dificultades y encontrar soluciones rápidas.

Para concluir, deseo pleno éxito a esta reunión de la Conferencia y espero que podamos fortalecer la

relación de cooperación entre Jordania y la Organización Internacional del Trabajo.

---

*Original árabe: Sra. ABDEL HADY (Ministra de Trabajo y Migraciones, Egipto)*

---

Hemos escuchado atentamente la presentación de la Memoria del Director General que se nos presenta en un momento de acontecimientos cada vez más acelerados en el plano internacional, incluida la crisis sin precedentes en el precio de los alimentos y el petróleo, el estancamiento del crecimiento económico, el desempleo y la crisis del sistema financiero internacional. Todo lo anterior trae consigo consecuencias para todos los pueblos del mundo, afectando a los trabajadores menos favorecidos, así como también a los grupos marginales y a los trabajadores migrantes. Estas consecuencias alcanzan también a aquellos que trabajan en el sector informal y a las mujeres que sufren actos de discriminación en el mundo del trabajo.

Todos estos eventos requieren la adopción de medidas encaminadas a subsanarlos y deben servir como estímulo para reforzar el Programa de Trabajo Decente, de manera tal que se facilite el cambio de un empleo a otro, además de abordar la cuestión del desempleo y sus implicaciones de índole económica y social.

De una parte, se hace necesario lograr un equilibrio entre los desarrollos económicos y comerciales y, de otra parte, es imperioso adoptar medidas que tiendan a brindar estabilidad y seguridad social y que además propendan por la protección del medio ambiente.

El objetivo del trabajo decente en el plano internacional sólo se alcanzará si se coordinan todos los esfuerzos para así ofrecer oportunidades de empleo, para reducir la pobreza y para promover el desarrollo sostenible de modo que los países menos adelantados puedan poner en práctica sus planes de desarrollo.

Egipto está firmemente comprometido con la aplicación de las normas internacionales del trabajo y puesto que el concepto del trabajo decente es fundamental para que las sociedades progresen, hemos adoptado una estrategia nacional en materia de desarrollo sostenible que se fundamenta en los principios de la justicia y la igualdad a fin de reducir la pobreza y de brindar un entorno de trabajo decente para todos y que a la vez sirva para estimular la innovación. En este contexto, Egipto ha adoptado una estrategia definida que busca limitar el trabajo infantil movilizando distintos esfuerzos sociales. Con la colaboración de la Organización Internacional del Trabajo, la UNICEF y el Programa Mundial de Alimentos actualmente estamos ejecutando un proyecto que pretende combatir todas las formas de trabajo infantil. El proyecto tiene por objetivo retirar a miles de menores de los empleos que realizan en la actualidad y cuenta con el apoyo de la Sra. Suzanne Mubarak. Por su parte, el Gobierno ha adoptado programas que alientan a los jóvenes a establecer sus propias empresas acudiendo a microcréditos. Nos complace de este modo observar que los esfuerzos del gobierno por proporcionar protección a los menos favorecidos han llevado a la creación de oportunidades de empleo y, de manera especial, a la puesta en práctica de un marco estratégico que ha permitido a las mujeres egipcias mejorar su situación y promover su condición de igualdad frente a los hombres.

En lo que respecta al diálogo social que es una dimensión del trabajo decente, la semana próxima comenzará la puesta en práctica de un nuevo proyecto a favor del diálogo social, que cuenta con el auspicio de la OIT y del Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos. Coincidimos con lo señalado por el Director General en su Memoria en cuanto a la importancia del desarrollo sostenible y el impacto del calentamiento del planeta sobre las condiciones de trabajo y la importancia que reviste la creación de empleos verdes.

Para concluir, quisiera anotar que he leído con detenimiento la Memoria del Director General sobre la situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados y el informe de las Naciones Unidas. La Memoria del Director General de la OIT hace hincapié en la importancia de suprimir los obstáculos que afrontan los trabajadores y los empleadores en los territorios ocupados, así como la constante violación de sus derechos. Quisiera enfatizar que la situación que viven los palestinos como resultado de la ocupación israelí no mejorará con la adopción de simples medidas unilaterales y por ello renovamos nuestro llamado para que cese la creación de asentamientos y que se suspenda la construcción de un muro divisorio. Igualmente hacemos un llamado a la OIT para que realice un seguimiento a la situación de los trabajadores y de los empleadores en los territorios árabes ocupados y apoyamos la demanda formulada por la Organización Árabe del Trabajo a fin de que se lleve a cabo una conferencia internacional conjunta entre la OIT y la Organización Árabe del Trabajo. En dicha conferencia debería hacerse manifiesto el apoyo a los trabajadores de los territorios árabes ocupados y debería procurarse ayuda para ellos. Es nuestro deseo que en esta Conferencia se logren avances para colmar las aspiraciones de nuestros pueblos además de nuestros propios objetivos.

---

*Original inglés: Sr. PLASKITT (Subsecretario Parlamentario del Ministerio de Trabajo y Pensiones, Reino Unido)*

---

En el 2019 la OIT celebrará su centenario y no me cabe duda de que, cuando llegue esa fecha, seguiremos esperando que la OIT tenga el liderazgo en la lucha mundial contra la pobreza y la injusticia social. Por lo tanto, el 90.º aniversario que se conmemorará el año entrante nos brinda una oportunidad perfecta para que todos reflexionemos acerca de cómo han de establecerse las prioridades de esta organización en el período previo a ese centenario. Como dije el año pasado, estoy convencido de que la OIT es tan necesaria ahora como lo era en 1919. Los problemas laborales con que nos encontramos hoy en día son diferentes, pero el empleo sigue siendo la mejor manera de superar la pobreza. La necesidad de una OIT eficaz y fuerte que promueva el empleo y proteja a los trabajadores sigue siendo constante. Para ello, la OIT debe absolutamente proseguir con su reforma cada vez más rápida y profunda durante el próximo decenio. Ese proceso se ha iniciado con la creación de un Comité Consultivo de Supervisión Independiente, que constituye un paso en la dirección acertada, como lo es también la decisión de examinar las implicaciones de la resolución de las Naciones Unidas que prevé limitar la duración de los mandatos de los directores de todos los organismos de Naciones Unidas.

También acojo con beneplácito los intentos del Consejo de Administración de mejorar la transparencia y la claridad del Programa y Presupuesto, y

desarrollar un Marco en Políticas y Estrategias a largo plazo, así como la revisión de la estructura en el terreno, que es absolutamente crucial para mejorar la manera en que la Organización apoya a sus mandantes. Toda esta labor es fundamental para garantizar la eficacia de la OIT, y la difícil situación financiera a la que hace frente la mayoría de los Estados Miembros servirá para intensificar nuestra revisión del presupuesto de la Organización.

Sigo apoyando la labor de la OIT en el marco de la Red de Empleo de los Jóvenes. Se trata de un excelente ejemplo de por qué la OIT sigue siendo tan necesaria en el siglo XXI y en qué ámbito tiene potencial para un valor añadido real. Aproximadamente 86 millones de jóvenes en todo el mundo están desocupados. La probabilidad de que sean desempleados es tres veces superior a la de los adultos. A menos que actuemos, esta situación causará una crisis profunda en los jóvenes de hoy en día, con la amenaza de una inestabilidad social en el día de mañana. Su necesidad de trabajo decente es urgente. El empleo no sólo genera ingresos, sino que también es una vía hacia la inclusión social. El trabajo decente es el mejor seguro contra el descontento y la agitación sociales e, incluso, la violencia. Mañana se celebrará un evento, que congregará varios países destacados en la Red de Empleo de los Jóvenes, para ver cómo podemos desarrollar metas específicas al respecto. Aguardo con interés sus conclusiones.

El debate de este año sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT ayudará a la Organización a adaptar sus prácticas institucionales y su gobernanza, de forma que haga el mejor uso posible de sus recursos humanos y financieros durante los 10 próximos años. Este proceso de reforma es fundamental para que la OIT cumpla con su verdadera misión. En este sentido, la reforma significa una mejor ejecución de las actividades en los ámbitos que lo requieren.

La OIT cuenta con una fuerza única. Nuestra tarea consiste en velar por que se utilice de la manera más adecuada. Podemos defender firmemente nuestros principios y mejorar nuestro modo de funcionamiento. Debemos trabajar con abnegación para que otros puedan trabajar en condiciones decentes.

---

*Original portugués: Sr. LUQUINDA (Viceministro de la Administración Pública, Empleo y Seguridad Social, Angola)*

---

Es con gran alegría que hago uso de la palabra en esta tribuna del trabajo en nombre del Gobierno de Angola, de la delegación que me acompaña y en mi propio nombre.

Felicito a Su Excelencia, Señor Presidente, por su elección a la presidencia de esta sesión y saludo a todos aquellos que fueron elegidos para desempeñarse en el Consejo de Administración de la OIT, formulando votos para que conduzcan a buen puerto el destino de esta institución. Aprovecho también la oportunidad para felicitar a la OIT por sus esfuerzos por promover el diálogo social; eliminar el trabajo infantil; combatir el VIH en el mundo del trabajo; favorecer la creación de trabajo decente para los migrantes económicamente activos, y por el empeño que ha dedicado a apoyar mejor a los Estados Miembros a fin de que respondan a los desafíos que supone la mundialización y lograr los Objetivos del Milenio.

Señor Presidente, La República de Angola se congratula por los temas escogidos para esta Conferencia, sobre todo los que se refieren al respeto del

trabajo y a la mejora de las aptitudes profesionales para estimular con ello el aumento de la productividad del trabajo y generar empleos con miras a lograr el desarrollo económico y social de los países.

La República de Angola, hoy en día, se ha transformado en una verdadera cantera de obras, donde en todo el país se puede ver la construcción de nuevas infraestructuras vitales y la reconstrucción de otras que se vieron severamente afectadas en el pasado. En este momento se traducen algunos de los grandes objetivos enunciados en el programa general de mi Gobierno, a saber: la consolidación de la paz y la reconciliación nacional, la edificación de bases para la construcción de una economía nacional integrada y autosuficiente, el restablecimiento de la administración central del Estado en todo el territorio nacional, el desarrollo de los recursos humanos, el desarrollo armonioso del territorio y la consolidación del proceso democrático.

Desde 2002 el crecimiento económico ha sido intenso y el ritmo de variación del PIB se ha ido acentuando a partir de 2005. La variación real acumulada del PIB, entre 2002 y 2006, fue del 89,6 por ciento, o sea que se duplicó prácticamente en apenas cinco años. Se trata, sin duda, de un comportamiento notable si se lo compara con los datos disponibles de muchos países.

Señor Presidente, en términos de empleo, que es una variable económica esencial de la integración económica interna y la garantía de reconciliación nacional y desarrollo, los datos disponibles apuntan a una tasa de desempleo en 2006 del 25,2 por ciento, (vale decir una recuperación de cuatro puntos porcentuales respecto del valor estimado para 2005, gracias a la dinámica de creación de empleos en los sectores de la construcción, la pesca y, en cierta medida, los servicios no mercantiles).

En el ámbito del empleo, se elaboraron y aprobaron el plan nacional de empleo y formación profesional y el plan nacional de formación de artes y oficios. Este último tiene como finalidad fundamental la formación de jóvenes, ya sea con o sin formación académica, principalmente en las zonas rurales. Además, se están materializando también algunos proyectos que por su importancia voy a describir: el programa para la integración de jóvenes en la vida activa; el programa para la formación de jóvenes en el ámbito del aprendizaje; el programa para la formación e integración empresarial de los cuadros; el programa de incentivo a la mano de obra calificada; programa de ocupación temporal de jóvenes en actividades de interés colectivo; programa para el apoyo y la formación de las mujeres; iniciativas locales de creación de empleos, y los programas de apoyo para la integración socioprofesional de los jóvenes con deficiencia moderada y en condiciones de riesgo.

Como corolario de estos resultados muy alentadores, está la evolución del PIB por habitante, que expresa el nivel general de las condiciones de vida.

El aumento real de la renta media de los angoleños se cifró en el 15,3 por ciento en 2006 para una tasa de crecimiento demográfico del 2,9 por ciento. (En 2005, ese incremento había sido aproximadamente del 17 por ciento). Aun cuando sigue siendo asimétrica la distribución del rendimiento nacional, es probable que se haya registrado una mejora en la tasa de pobreza. De hecho, conjugando los crecimientos reales, las inversiones públicas en el ámbito social y el control efectivo de la inflación, que fue del 12 por ciento en 2006 y del 11,78 por ciento en 2007, y las políticas de inclusión social constantes

del programa general del Gobierno, se ha comprobado una mejora en la calidad de la vida de la población y, en particular, de los trabajadores.

Por eso, señor Presidente, estimamos que el trabajo constituye un elemento fundamental para una mundialización centrada en el ser humano. Siendo así, el programa del Gobierno angoleño, prevé la creación de empleo justo para la juventud y, en esta senda, mi Gobierno, además de ofrecer empleo, también imparte formación para que ésta corresponda al trabajo que se ha ofrecido.

El programa de formación profesional que mi Gobierno está ofreciendo a los jóvenes angoleños se extiende a todo el territorio nacional, incluso en las zonas más remotas de donde, hasta ahora, no se hablaba ni de formación ni tampoco de empleo.

Excelencias, los resultados no sorprenden a quienes han seguido de cerca la política que está poniendo en práctica el Gobierno de Angola con el apoyo de los interlocutores sociales. La estructura tripartita en Angola constituye un elemento integrante de la política del Gobierno, así como un poderoso instrumento de consulta. Esta promueve vínculos entre el espíritu creativo del empresariado, la iniciativa y las necesidades fundamentales de los trabajadores, así como las exigencias de la sociedad civil.

Consideramos que si queremos combatir la pobreza en forma eficaz en el mundo, debemos forjar alianzas en favor del trabajo, lo cual constituye una exigencia humana y la clave de la solución de la cuestión social y del programa en la lucha contra la pobreza.

---

*Original inglés: Sr. CHUNG (Viceministro de Trabajo, República de Corea)*

---

Nadie duda de que la mundialización ofrece grandes oportunidades de crecimiento económico, de creación de empleo y de promoción social. Sin embargo, también plantea retos y amenazas, como el aumento de la desigualdad, la polarización, la degradación del medio ambiente y una incertidumbre creciente en la economía mundial.

Obviamente la OIT sigue apegada a la iniciativa del trabajo decente, que permite abordar la dimensión social de la mundialización. La República de Corea quisiera aprovechar esta oportunidad para manifestar su apoyo por los esfuerzos desplegados por la OIT.

A este respecto, me parece que sería oportuno analizar las consecuencias de la crisis de las hipotecas en Estados Unidos y examinar el Programa de Trabajo Decente, que puede contribuir a hacer frente a los temores de una posible recesión económica a nivel mundial.

La última crisis financiera, la globalización, dirigida por las finanzas y los temores de una posible recesión, que se mencionan en la Memoria del Director General, nos recuerdan la crisis financiera asiática a finales de los años noventa. Corea también experimentó dificultades económicas durante la crisis financiera asiática. Nuestra tasa de desempleo alcanzó niveles históricos. Si bien el proceso de mundialización ha supuesto retos importantes para la República de Corea, incluida la crisis financiera de hace diez años, hemos logrado salvar estas dificultades aprovechando las oportunidades que nos ha brindado esa mundialización.

Durante la crisis asiática, el Gobierno de la República de Corea adoptó políticas de fomento del mercado laboral, promoviendo servicios de empleo pú-

blico e invirtiendo intensivamente en el desarrollo de calificaciones. Además, nuestro gobierno buscó el mejor modo de encauzar el potencial de la globalización mediante la desreglamentación y la apertura de los mercados. Corea aprovechó la oportunidad para fortalecer los fundamentos de la economía, lo cual no sólo posibilitó el desarrollo económico, sino también el progreso social.

En concreto, la nueva Administración establecida en febrero de este año, fomentará las relaciones laborales y dará un mayor dinamismo al mercado laboral, de tal modo que puedan crearse más y mejores empleos. El Gobierno ha creado un organismo consultivo especial a nivel regional, con representantes de los trabajadores, empleadores, ONG y el gobierno. Este organismo fomentará la cooperación y las relaciones laborales productivas. El Gobierno, ayudará a todas las partes a mejorar su capacidad con miras a conseguir el desarrollo regional y asegurar que los empleadores y empleados resuelvan sus problemas de forma autónoma.

El Gobierno está también fomentando los servicios de empleo y ampliando las oportunidades de formación mediante un sistema de seguimiento individualizado para el fomento de las competencias, creando más empleos de servicios sociales, en el marco de su nueva ley de apoyo a la empresa social. Estos esfuerzos darán lugar a la creación de más empleos decentes.

Señor Presidente, distinguidos delegados, la OIT celebra su 90º aniversario el año próximo. Se han producido grandes cambios en el mundo, tanto a nivel económico, social como cultural en estos últimos noventa años y el ritmo del cambio sigue acelerándose en el siglo XXI. Como lo recalca la Memoria del Director General, nos enfrentamos ahora a una nueva forma de mundialización cuyo motor es el sector financiero. Esta realidad exige que fortalezcamos la gobernanza mundial.

La OIT tiene que apoyarse en sus logros de estos últimos noventa años, trabajando también para capacitar a la OIT, de tal modo que el crecimiento económico también redunde en progreso social.

Los beneficios de la mundialización tienen que ser compartidos por todos los países desarrollados y en desarrollo. Con este fin, quisiera recalcar que la OIT tiene que establecer normas laborales internacionales que se ajusten a la realidad de esta nueva época y permitir que el tripartismo evolucione en función de los cambios en el mercado laboral.

El Gobierno de la República de Corea seguirá fortaleciendo su colaboración con la OIT, y ampliando su asistencia a la comunidad internacional con el fin de lograr la prosperidad y el desarrollo mediante el trabajo decente.

---

*Sr. LOZANO ALARCÓN (Secretario del Trabajo y Previsión Social, México)*

---

La Memoria presentada por el Sr. Somavia ante esta Conferencia, plantea con tino la problemática que el mundo entero enfrenta ante la combinación de una serie de factores que amenazan la estabilidad y el desarrollo sustentable de nuestras naciones.

Los retos de esta nueva realidad llevan implícita la convocatoria dirigida a todos quienes tenemos bajo nuestra responsabilidad el diseño y ejecución de políticas públicas orientadas a la consolidación del trabajo decente.

Este contexto de incertidumbre precisa también la participación comprometida de las organizaciones de trabajadores y empleadores, para que junto con

los gobiernos, fortalezcamos el tripartismo, el diálogo social e impulsemos la adopción de acciones para superar la crisis y poder cumplir las metas planteadas en los objetivos de desarrollo del milenio en nuestros propios planes nacionales de desarrollo y sus respectivos programas sectoriales.

Los precios internacionales de los alimentos y de los hidrocarburos han experimentado, en los últimos tiempos, incrementos extraordinarios e inesperados. A ello hay que agregar la prolongada desaceleración económica de los Estados Unidos y los múltiples efectos del cambio climático en el planeta. Todo esto constituye un desafío de grandes proporciones que, juntos — insisto, juntos — debemos enfrentar con un alto sentido de responsabilidad, realismo y eficacia.

Hoy, más que nunca, esta Organización Internacional del Trabajo tiene mucho que decir, y sobre todo, que hacer. Este conjunto de situaciones adversas impacta, querámoslo o no, al mercado laboral. Es válido y necesario insistir en la búsqueda del trabajo decente para todos, sí, pero primero es indispensable conservar las fuentes de empleo existentes.

En las condiciones actuales, válido y legítimo es que todos nuestros trabajadores y sus familias tengan acceso pleno a la seguridad y previsión social, y debemos seguir luchando por generar un número creciente de empleos en la economía formal. Sin embargo, con absoluto sentido de la realidad, debemos hacer todo lo necesario para la preservación de las plazas de trabajo que tenemos y del poder adquisitivo de la clase trabajadora.

No podemos ni debemos estancarnos en la coyuntura. Todos esperamos que la crisis alimentaria y de precios que enfrentamos en el mundo sea temporal. De ahí que, como verdaderos hombres de Estado, debemos asumir esta problemática con medidas pertinentes, oportunas y visionarias, pero sin descuidar las metas de largo plazo.

En congruencia con lo anterior, el Presidente de México, Sr. Felipe Calderón, puso en práctica en días pasados un paquete de acciones tendientes al aseguramiento del abasto a precios competitivos de los principales insumos y productos de la dieta básica de los mexicanos. Hizo lo mismo para apoyar a nuestros productores del campo, y anunció nuevos subsidios monetarios para las familias que acusan una lamentable situación de pobreza alimentaria.

Hoy, más que nunca, debemos articular acciones eficientes que vinculen nuestras políticas económicas con las del desarrollo social. El mercado no puede llegar a todas partes. Debemos reconocer en consecuencia, que existen profundas diferencias estructurales que dividen a nuestras sociedades. Los subsidios deben darse mientras estas diferencias prevalezcan. La justicia social sigue siendo, indudablemente, una asignatura pendiente y una constante en nuestra conciencia colectiva.

Con todo, no caigamos en la tentación de dar marcha atrás respecto de lo ya avanzado. Hoy las condiciones laborales en el mundo son mucho mejores que hace unas cuantas décadas. Sorteamos tiempos difíciles, pero no necesariamente estructurales, ni tampoco permanentes.

Son éstos también tiempos para refrendar nuestro compromiso, con la defensa y aseguramiento de los derechos colectivos de los trabajadores. Es época de competencia económica y de productividad en las relaciones laborales. Atravesamos por una temporada turbulenta y desafiante. Sin embargo, no es dable

pensar que las crisis se superan a costa de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. La coyuntura no debe ser pretexto para el abuso o el menoscabo de los derechos laborales. Pero es de esperar también, de parte de las organizaciones del movimiento obrero en las distintas latitudes, sensibilidad, realismo y compromiso con sus propias fuentes de empleo y con su entorno. Sus derechos colectivos deben seguir siendo respetados y garantizados, pero su ejercicio debe darse siempre en el marco de la ley y las instituciones.

En tiempos difíciles, la legítima aspiración de un mayor ingreso para los trabajadores, debe darse a partir de la productividad y no de medidas artificiales, como el control generalizado de precios o aumentos salariales de emergencia, que no estén correspondidos con la generación de riqueza. Lo que hay que buscar es la productividad en las relaciones laborales para hacer más con menos, y premiar el esfuerzo individual y colectivo en el trabajo.

Reforcemos actitudes a favor de la capacitación, la seguridad y la higiene en el trabajo. Dejemos de verlo como una carga pesada para empleadores y trabajadores, y reconozcamos en ello la mejor inversión para el trabajo productivo.

La Organización Internacional del Trabajo, a la que todos pertenecemos, tiene un rol trascendente que jugar. Sus miembros esperamos de la administración un manejo eficiente y transparente de los recursos. Esperamos también la debida proporcionalidad entre aportaciones, necesidades y beneficios. Vendrán nuevos tiempos de cooperación y colaboración, tiempos de apoyo, intercambios de información y experiencias para el bien común.

A nivel global, es también deseable que se reconsideren las políticas públicas que buscan producir energéticos a base del maíz. Ello impacta en los precios internacionales, genera carestía y distorsiona mercados. Pensemos mejor en el desarrollo de bioenergéticos alternativos que armonizan un menor uso del suelo, menores emisiones de dióxido de carbono, menor presión inflacionaria, un uso más eficiente del suelo y un mucho mayor respeto por el desarrollo humano sustentable.

Debemos ser capaces de construir esquemas novedosos, audaces y responsables en los que conciliemos la seguridad alimentaria, el régimen de libertades, el respeto al medio ambiente, la competencia económica, la seguridad jurídica para la inversión, y la generación de empleos bien remunerados en la economía formal.

México hoy refrenda ante todos ustedes su compromiso con el progreso, con la solidaridad internacional y con los derechos fundamentales de los trabajadores.

Cerremos filas a favor del trabajo decente, de la preservación de las fuentes de empleo, del poder adquisitivo de los trabajadores y de la productividad.

Los invito a mantenernos unidos, congruentes con los principios de nuestra Organización Internacional del Trabajo y conscientes de los difíciles tiempos que enfrentamos. Hay millones de razones por las cuales esforzarnos y rendir buenas cuentas. La historia se habrá de escribir con el testimonio de nuestras acciones y también de nuestras omisiones.

Seamos actores y no espectadores de los nuevos retos globales. Es nuestro tiempo. Es nuestro deber.



La Conferencia se celebra en un momento en que dos países del continente asiático — Myanmar y China — intentan restañar las heridas de catástrofes naturales sin precedentes, que se han cobrado un durísimo tributo en vidas humanas y bienes. Manifestamos nuestro apoyo y solidaridad a estas poblaciones y pedimos a esta augusta asamblea que inste a la OIT a que brinde todo su apoyo para devolver cuanto antes este país a la normalidad.

La OIT se merece el reconocimiento de todos por haber bosquejado una agenda coherente e integrada, centrada en el empleo rural y en el desarrollo de calificaciones. El empleo rural es el rasero de la salud socioeconómica de los países, en particular de los países en desarrollo donde la mayoría de la población vive en las zonas rurales.

En 2005, el 71 por ciento de la población rural del mundo vivía en Asia. En la India, el 70 por ciento de la población vive en zonas rurales y más del 30 por ciento de la población rural es pobre. Las dificultades económicas de la vida rural y la falta de perspectivas de empleo obligan a estas poblaciones a migrar hacia las ciudades, lo cual abruma las infraestructuras urbanas. La promoción de empleos en las zonas rurales es pues un imperativo.

Un marco estratégico destinado a fomentar el empleo rural que aúne todos estos elementos relativos a las calificaciones y el desarrollo empresarial es necesario para fomentar el empleo rural.

Los programas de apoyo técnico de la OIT pueden ser útiles al respecto. La transición al empleo formal y el bajo ritmo de crecimiento del empleo en el sector organizado, como lo dice la Memoria del Director General, representan un fenómeno mundial. El empleo en el sector organizado seguirá disminuyendo a medida que cambien las tecnologías y los modos de producción, y este proceso no puede invertirse. La mayoría de los empleos en el sector informal son empleos independientes. Es importante mejorar la calidad de los empleos mediante el desarrollo de las calificaciones, seguridad social adecuada y salud y seguridad en el trabajo.

En la India, el 92 por ciento de la fuerza laboral - cerca de 430 millones de personas - trabaja en el sector no estructurado y por ello se está aplicando una estrategia a gran escala para ofrecer a este sector un mayor grado de seguridad social. Del mismo modo, la India ha lanzado un programa masivo de calificación llamado «calificaciones modulares para el empleo», que ayudará a sostener al sector informal. La OIT tiene que completar estos esfuerzos nacionales con programas idóneos.

La libertad sindical, tema central del Informe global de este año, suscita preocupaciones y debe analizarse más a fondo. En la India, la libertad sindical es una garantía constitucional que se apoya firmemente en otras leyes del trabajo, incluso sin ratificar los Convenios núms. 87 y 98, pues ello se inscribe en nuestro proceso democrático. Así pues, la no ratificación de los instrumentos de la OIT tiene que considerarse en el contexto social y político de cada país.

La industria del vestido de la India favorece el desarrollo de calificaciones y la formación profesional mediante la participación pública y privada, lo que está dando buenos resultados. Además, es necesario examinar la política en materia de calificaciones para ofrecer nuevas oportunidades de empleos verdes. Para desarrollar empresas sostenibles, que son

clave para generar empleo, se necesita un contexto institucional flexible que responda a las necesidades cambiantes. El estado de derecho y el respeto de la propiedad privada son ineludibles. Celebramos la Memoria del Director General en este sentido.

Original árabe: Sr. AL-DOSARI (Ministro del Trabajo y Asuntos Sociales, Qatar)

Es un placer hacer uso de la palabra y saludarles como hermanos y hermanas. Así es como hacemos uso de la palabra ante esta augusta asamblea a título personal y como representante de los gobiernos de los países miembros del Consejo de los Ministros de Trabajo y de Asuntos Sociales del Consejo de Cooperación del Golfo, que agrupa a los Emiratos Arabes Unidos, Bahrein, el Sultanato de Omán, Qatar, Kuwait y la República del Yemen.

Me complace rendir homenaje al Director General de la OIT por sus esfuerzos encaminados a responder y alcanzar los objetivos de la Organización.

En el orden del día de esta Conferencia figuran una serie de aspectos fundamentales vinculados con el ser humano y la sociedad, y que exigen esfuerzos de elaboración y aplicación. Nos parece necesario seguir mejorando las capacidades de productividad y promover el papel de la OIT en materia de cooperación técnica y examinar otros temas, relativos a las actividades y los programas de la Organización, así como el *Informe sobre el Trabajo Decente: Estrategias futuras*. Afirmamos la determinación de nuestro país a modernizar las herramientas políticas, económicas y sociales con el fin de lograr un desarrollo equilibrado, mediante la adopción de una relación positiva con las políticas sociales en el marco de un desarrollo económico global y a favorecer la noción de trabajo decente. Esperamos durante estas reuniones alcanzar resultados positivos, los cuales, a su vez, fortalecerán los esfuerzos tendientes a lograr los objetivos de la OIT en materia de trabajo decente y desarrollo.

Aprovecho la oportunidad para rendir homenaje a la cooperación entre los Estados Miembros del Consejo de Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales del Consejo de Cooperación del Golfo Árabe, por una parte, la OIT y su Oficina Regional en Beirut para los proyectos y programas a los cuales nuestros países le otorgan la mayor prioridad.

Reiteramos la necesidad de fortalecer la Oficina Regional de la OIT con la presencia de expertos y de asesores en diferentes especialidades que hablen árabe para responder a las necesidades de los miembros del Consejo de Cooperación en materia de cooperación técnica y ayudarlos a modernizar su legislación y su política y a reforzar su capacidad de modernizar la administración del trabajo y del empleo. Las políticas de los Estados del Consejo de Cooperación del Golfo se basan en la apertura a la comunidad internacional, la cooperación con los países aliados y a las organizaciones y los organismos internacionales especializados.

Los Estados de dichos consejos desearios de establecer una gestión racional del mercado de trabajo y de promover una asociación entre dichos Estados y los países que suministran mano de obra en Asia, entablaron, a iniciativa de los Emiratos Arabes Unidos, el primer diálogo de ese tipo en la región del Golfo. Así fue como 11 ministros de trabajo de los países de Africa que suministran mano de obra se han reunido con nueve países importadores de mano de obra, a saber, los países del Consejo de Cooperación a los que se han unido el Yemen, Singapur y



Malasia, en el marco de la reunión ministerial consultiva de Abou Dhabi. La reunión tuvo por tema la mano de obra en régimen de subcontratación de los países que suministran mano de obra y los países que la utilizan en Asia, con la participación de la Organización Internacional de Migraciones (OMI). La reunión da cuenta de los esfuerzos de los países de dicho Consejo tendientes a reforzar la cooperación total con el fin de tratar las cuestiones relativas a la mano de obra temporal subcontratada con el propósito de garantizar los derechos y las obligaciones de todas las partes interesadas, ya sean exportadoras, o importadoras de mano de obra. Esta iniciativa es la primera de este tipo destinada a establecer un diálogo regional y a administrar de manera eficaz la circulación de la mano de obra extranjera. Los resultados del diálogo de Abou Dhabi han confirmado la idea según la cual la mano de obra recibida por los países del Consejo de Cooperación es una mano de obra temporal, no inmigrada. No emigra para instalarse en esos países, pero llega sobre la base de contratos de trabajo temporales para cumplir un trabajo determinado al final del cual vuelve a su país de origen, de conformidad con procedimientos previstos en las legislaciones vigentes de los países exportadores e importadores de mano de obra. Esta fórmula tiene un impacto positivo en las economías de ambas partes. Tenemos la esperanza de que nuestra Organización adoptará la noción de trabajo temporal en régimen de subcontratación cuando se trate de hablar de la situación de la mano de obra que viene a trabajar a nuestros países.

El Reino de Bahrein ha comenzado a aplicar la ley sobre el seguro de desempleo a raíz de la cual este país es un pionero en la materia con respecto a los países árabes. Esta ley se aplica a todos los trabajadores, nacionales y extranjeros, de conformidad con los convenios de la OIT. El Reino de Bahrein se convierte de este modo en uno de los países pioneros en lo que respecta a la lucha contra la discriminación y la garantía de la justicia y la equidad, sea cual sea la nacionalidad de los trabajadores.

En el marco del empleo de los jóvenes y el trabajo decente, es importante para nosotros señalar la iniciativa de Su Alteza la Cheika Mozah bint Nasser, esposa de Su Alteza el Emir del Estado de Qatar, en favor de la creación de la institución denominada «El vínculo», cuyo objetivo es encontrar empleos para los jóvenes de Oriente Medio y en Africa del Norte mediante el establecimiento de un vínculo con los empleadores de estos diferentes países e instándolos a realizar proyectos elaborados para los jóvenes. En ese ámbito Su Alteza el Emir ha hecho una donación de 100 millones de dólares para sostener la institución, la cual trabajará en particular con el fin de crear asociaciones internacionales basadas en iniciativas privadas cuyo objeto es encontrar oportunidades de empleo para los jóvenes en Oriente Medio mediante la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación. Su Alteza la Cheikha ha inaugurado las labores de la Cumbre de Doha sobre «la juventud árabe y las posibilidades de trabajo» celebrada el 1 y el 2 de junio pasados. La primera etapa del proyecto, que ha sido lanzada por Qatar, el reino de Bahrein, Yemen, Marruecos, Túnez y Siria, comprenderá posteriormente el Oriente Medio y de Africa del Norte. El Consejo de Administración de la institución «El vínculo» está constituido por un gran número de ex jefes de Estado y de dirigentes de empresas internacionales importantes.

En lo referente a la discusión de las memorias del Director General, deseo rendir homenaje al Director General por su presentación del Informe especial sobre la situación de los trabajadores árabes de Palestina y los territorios árabes ocupados y la afirmación según la cual es necesario adoptar medidas urgentes de apoyo a los trabajadores y a los empleadores de Palestina y de los territorios árabes ocupados, y aplicar los programas necesarios para mejorar su situación en el contexto de deterioro de la situación económica por causa de la ocupación y el bloqueo impuesto al pueblo palestino por las autoridades de ocupación.

Debemos asimismo seguir financiando y ayudando el fondo palestino para el empleo y la protección social a fin de que pueda desempeñar su función y dar apoyo a la mano de obra de Palestina.

Tenemos la legítima esperanza de que esta Conferencia representará un paso más hacia el fortalecimiento de nuestra Organización a fin de que pueda realizar sus objetivos en materia de trabajo decente y de diálogo social y participe de esta manera al progreso de la humanidad entera. Quisiéramos por último afirmar en este foro la voluntad de todos nuestros Estados de obrar con determinación para sostener nuestra Organización y cumplir nuestros objetivos.

*(Toma la presidencia el Sr. Louh.)*

---

*Original inglés: Sr. FOULKES (Ministro de Asuntos Marítimos y Laborales, Bahamas)*

---

El Director General en su alocución de esta mañana hizo un llamado a los Estados Miembros para que garantizaran que el Programa de Trabajo Decente de la OIT seguía siendo el elemento fundamental a partir del cual se aprovecharía el potencial positivo de la globalización. En nuestra última intervención en esta Conferencia, nos comprometimos a fortalecer y a mejorar la administración del trabajo, y a seguir fortaleciendo las relaciones laborales a través de consultas bipartitas y tripartitas, a instituir un sistema más eficaz para la solución de conflictos entre empleadores y trabajadores, y a apoyar a nuestra juventud a través del establecimiento de incentivos para la autonomía económica.

Como Ministro de Asuntos Marítimos y Asuntos Laborales tengo el orgullo de informar ante esta Asamblea que Bahamas está muy encaminada a cumplir con todos los objetivos estipulados, y hemos empezado firmando nuestro Programa de Trabajo Decente por país en abril de este año. Hemos fijado como metas el fortalecimiento institucional del Departamento de Trabajo estableciendo que el diálogo social ocupa un lugar central con relación a la formulación de las políticas públicas, el fortalecimiento de la legislación laboral y los derechos en el trabajo.

Además, junto con nuestros interlocutores sociales y con el apoyo de la Oficina Regional de la OIT, hemos empezado a establecer una lista de trabajos peligrosos que ha de aplicarse a todos los niños de Bahamas menores de 18 años de edad. También hemos institucionalizado nuestra iniciativa TRIFOR, con arreglo a la cual el Gobierno, los sindicatos de los trabajadores y las organizaciones de los empleadores se reunirán dos veces al mes para debatir sobre las relaciones de trabajo dentro de Bahamas. En las Bahamas nos sentimos orgullosos por contar con una de las mejores comunidades marítimas del mundo.

Nuestro equipo de profesionales ha permitido que nuestro país desarrolle iniciativas marítimas gracias a las cuales nuestro registro de buques ocupa el tercer lugar en importancia en el mundo y, claro está, es el registro de buques de cruceros más importante.

Por lo tanto, nos sentimos profundamente orgullosos de informar que hemos firmado el Convenio Marítimo Consolidado de la OIT y que fuimos los primeros en hacerlo en nuestra región.

Trabajamos muy seriamente cuando tenemos que ocuparnos del bienestar de la gente de mar y de los armadores de nuestro país y creemos que el Convenio Marítimo Consolidado establece los requisitos básicos en materia de trabajo decente que son necesarios para el sector marítimo.

Por lo tanto, nos comprometemos a seguir brindando nuestro apoyo en pro de la plena ratificación por parte de todos los países marítimos de este instrumento tan importante.

El Gobierno de Bahamas reconoce que el desarrollo futuro de cualquier país está en manos de su juventud y, en ese sentido, nuestro Gobierno ha emprendido recientemente un programa con el fin de ayudar a nuestros jóvenes a que se conviertan en empresarios.

Hemos asignado fondos destinados a los jóvenes calificados y hemos proporcionado ayuda para que establezcan sus propias empresas porque creemos que los éxitos de cualquier país requieren una base empresarial viable y sostenible.

La cooperación tripartita y el diálogo social están muy presentes en Bahamas. Quisiera aprovechar esta oportunidad para agradecer el liderazgo de nuestras organizaciones generales por su participación y el apoyo que nos han brindado.

Nuevamente recordamos el llamado del Director General relativo a un esfuerzo importante de investigación y a esfuerzos en materia de políticas por parte de la OIT, junto con otros organismos internacionales, para determinar los efectos de un cambio de paradigma en el contexto de la modificación de los modelos de trabajo debido a los cambios climáticos.

Para revertir la tendencia actual del recalentamiento global, tenemos que adoptar modelos más sostenibles de producción y de consumo.

Una vez más quisiera agradecer a la Sra. Ana Teresa Romero y a su magnífico equipo de la Oficina Regional de Puerto España, en Trinidad y Tabago, por su apoyo. Estamos orgullosos de los logros obtenidos a largo de los años y los alentamos a que sigan adelante con este buen trabajo.

Quisiera reiterar el llamado de mi país relativo a la adopción de un enfoque tripartito unificado para avanzar en el trabajo tan importante y urgente de la OIT e incluso el valor aún más importante y urgente del diálogo social en relación a este proceso que, debe necesariamente dar por resultado una globalización justa y trabajo decente para todos.

---

*Original farsi: Sr. JAHROMI (Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, República Islámica del Irán)*

---

El Informe global sobre la Declaración de la OIT relativa al Trabajo Decente, así como a los dos últimos informes publicados en 2000-2004, que se refieren a la meta del trabajo decente y el hecho de que el tema aparezca tres veces en menos de diez años, indica la gran importancia que le da la OIT a esta Declaración.

La libertad de asociación es esencial para las actividades sindicales y puede llevar al fomento de

otras libertades civiles. Es de lamentar que el unilateralismo y las restricciones con relación al acceso a la tecnología impuestas por los países industrializados, junto con la distribución injusta de los capitales y de las oportunidades de acceso al mercado, sean razones suficientes para que los países en desarrollo tengan que encarar retos muy serios que llevan al deterioro de las relaciones sociales sanas entre los Estados y los interlocutores sociales.

Si la OIT recomienda que las negociaciones colectivas sean un medio para superar la crisis que surge de los modelos cambiantes de la tecnología y de la globalización injusta, también debería considerar la debilidad de las asociaciones respectivas y su comprensión de lo que es el mercado laboral internacional.

La práctica de actividades monopolísticas por parte de determinados interlocutores sociales y sus efectos negativos para el principio de libertad sindical y la participación colectiva de los verdaderos representantes es una de las manifestaciones negativas de las nuevas relaciones laborales y el tripartismo.

Las Oficinas regionales de la OIT, por lo tanto, deberían actuar de manera vigilante y sin prejuicios, para tratar de buscar las raíces del monopolio y su mecanismo antidemocrático en el contexto de misiones de cooperación técnica.

Los gobiernos tienen que identificar a sus interlocutores sociales a través de un registro imparcial y asegurarse de que se celebren negociaciones con aquellos que disfrutan de una representación plena y legítima. De otra forma la negociación colectiva para la fijación de un salario mínimo y de las políticas de empleo y otros asuntos no conducirán a resultados fiables que, a su vez, deben garantizar los principios de la libertad sindical.

Entre los retos que encaran varios gobiernos a través del mundo, podemos referirnos a la multiplicidad y falta de transparencia de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores, a su cauteloso conservadurismo frente a las exigencias prevalentes de los mercados laborales, la ineficiencia en proporcionar formación y servicios, la falta de dinamismo y la pérdida de legitimidad y de miembros.

Factores mencionados llevarán a la ilegitimidad de las organizaciones representativas y la coalición y solidaridad que sobrevienen en las organizaciones de los trabajadores y empleadores.

Habida cuenta de las experiencias y las prácticas nacionales, opinamos que cualquier avance en cuanto a la libertad sindical debe emanar de los contextos culturales, ideológicos y nacionales de las naciones respectivas y que ningún paradigma puede institucionalizarse en una determinada cultura, a menos que éste ya esté arraigado.

Nuestras experiencias en Irán indican que la cooperación genuina entre las verdaderas organizaciones de trabajadores y de empleadores deben abrir nuevos caminos en las relaciones laborales. Adhiriéndose al espíritu del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), por lo tanto, el Gobierno, junto con sus interlocutores sociales, ha estado tratando de proporcionar un entorno propicio para fomentar aún más el principio de libertad sindical.

Mientras tanto, al mismo tiempo que aumenta el número de sindicatos independientes, disminuyen considerablemente las quejas de los trabajadores, en alrededor de un 24 por ciento.

Esto tal vez indique mejor la correlación que existe entre los derechos de sindicatos independientes y la buena gestión en las disputas laborales. Los sindicatos, desempeñan además un papel importantísimo respecto de la sostenibilidad de las empresas y la cooperación de los trabajadores y el Gobierno. La República Islámica del Irán se ha embarcado en la reglamentación de sus relaciones laborales en el contexto del trabajo decente, enmendando el Código del Trabajo.

Afortunadamente vemos, que en los últimos dos años el número de organizaciones sindicales en Irán se ha triplicado, llegando a más de 4.000 sindicatos, también se ha registrado un 40 por ciento de aumento de las organizaciones de empleadores independientes, llegando a 1.486.

Estamos convencidos de que para fomentar la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 es necesario que los interlocutores sociales, al mismo tiempo que fortalecen aún más sus poderes de negociación colectiva y sus derechos a la educación, etc., trabajen con miras a una solución equitativa y mutuamente aceptable.

En nombre del Gobierno de la República Islámica del Irán, tengo que decir que hay que hacer nuevos estudios cuando nos referimos a los Convenios núms. 87 y 98, y que tiene que ver con el pluralismo y las diferentes condiciones y antecedentes históricos de los diferentes países.

También quiero agradecer a la Secretaría por sus esfuerzos en preparar algunos comentarios en relación a los territorios árabes ocupados. Parecería que problemas muy serios, como por ejemplo, la inseguridad continua para los palestinos, un mercado laboral deprimido, la dependencia alimentaria y el aislamiento en Gaza, retenes, puestos de control y restricción de movimientos de siguen afectando negativamente la vida diaria de los palestinos y los priva sistemáticamente de un trabajo decente y de oportunidades de una vida decente.

Al final de mis comentarios, tengo que señalar que en el discurso de mi estimado hermano, el Ministro de Qatar, se utilizó la palabra «Golfo».

Quiero señalar que el nombre correcto es el de Golfo Pérsico.

En todos los documentos de las Naciones Unidas y organizaciones internacionales, éste es el término que se utiliza correctamente, debía hacer referencia a esto en mis comentarios.

---

*Original inglés: Sra. SUNDNES (trabajadora, Noruega)*

---

Como un nuevo miembro, recientemente elegido, miembro de los trabajadores ante el Consejo de Administración, en realidad, espero tener una cooperación fructífera con relaciones a los temas presentados en el Informe y en los anexos. Hay mucha labor muy buena llevada adelante por la OIT en su Programa de Trabajo Decente y especialmente aprecio el énfasis que se le da al fomento de las normas así como también al tripartismo y al diálogo social. Los interlocutores sociales de Noruega y nuestro Gobierno, serán anfitriones de una conferencia muy importante, relativa al trabajo decente, el cinco de septiembre de este año y estamos muy satisfechos de que tanto el señor Somavia como Pascal Lamy de la OMC, hayan dado respuesta positiva para hacer los honores principales de esa conferencia. Nosotros pensamos que colocar el empleo y el trabajo decente en el centro de la formulación de la política económica será el camino del futuro para todos.

El tema más urgente en el movimiento sindical en Noruega ahora mismo es la cuestión del dumping social. Hay buenos trabajos a disposición, los sueldos son buenos, están llegando muchos trabajadores desde los países bálticos, Polonia, Rumania y Bulgaria, entre otros, en busca de empleo. En la mayor parte de los casos, se les trata bien. Pero también hemos visto algunos casos en los que empleadores irresponsables han tratado mal a trabajadores extranjeros. Gracias a una buena vigilancia por parte de los sindicatos, un sistema de inspección laboral eficiente y unos acuerdos colectivos buenos en la mayor parte de las industrias, hemos podido descubrir este tipo de comportamiento y resolver los problemas de los trabajadores extranjeros. La reciente aplicación del Convenio núm. 94 también es una buena herramienta para evitar el dumping social.

Desafortunadamente, las organizaciones de empleadores no comparten esta opinión. Ellos afirman que el Convenio está anticuado y que tiene un carácter proteccionista. Afortunadamente, muchos de los sectores de la industria no están de acuerdo con esta opinión. Y cuando esos casos llegan a los medios de difusión, la mayor parte de la opinión pública está de acuerdo en que el dumping social es un trato vergonzoso, de las personas.

Los sindicatos de Noruega también comparten su preocupación por la situación de los trabajadores palestinos y sus familias, que se indica en el Informe sobre los territorios árabes ocupados. La situación para el pueblo palestino es peor que nunca: socialmente, económicamente y políticamente. Esto afecta negativamente a los trabajadores. También he tomado nota de que uno de los efectos es un aumento del trabajo infantil. También tomo nota, lamentándolo, de que la tasa de desempleo es más alta entre la gente joven y entre las mujeres calificadas, precisamente los recursos de empleo que requiere Palestina para hacer frente a los problemas que encara el país.

Los sindicatos de Noruega ofrecen su apoyo a los trabajadores palestinos y seguirán brindándolo.

Otra preocupación muy profunda que compartimos es la preocupación en relación con la situación de las trabajadoras y la falta de representación de mujeres, en el Consejo de Administración, en la OIT en sí y en las conferencias anuales. La representación de las mujeres debe mejorar. Mientras los sueldos de las mujeres sean un promedio de un 15 por ciento por debajo de los sueldos de los hombres y mientras las mujeres no rompan el techo de cristal, ya sea en los sindicatos o a nivel de las compañías, no existirá el trabajo decente.

Aplaudo la estrategia escogida ahora por la OIT de contar con un debate a fondo de las cuestiones de género en la próxima Conferencia del año entrante y luego un seguimiento en los próximos dos años consecutivos con miras a lograr un convenio, en relación con los trabajadores domésticos. Es una estrategia excelente para combinar la teoría y la práctica, con el propósito de lograr para las mujeres trabajadoras un trabajo decente y una vida decente.

---

*Original inglés: Sr. ITO (Secretario Parlamentario de Salud, Trabajo y Previsión Social, Japón)*

---

Deseo expresar mi más profunda solidaridad a quienes se han visto afectados por el ciclón en Myanmar y el terremoto en China. Nuestro Gobierno está enviando ayuda y espero que nuestros vecinos tengan una pronta recuperación.

El año próximo se cumplirá el 90° aniversario de la OIT. Japón tiene una larga relación con la OIT, por lo tanto permítanme recordar un momento esta relación, a modo de preparación para ese aniversario. Ochenta años atrás el Japón dio la bienvenida al Director de la OIT, Sr. Alberto Thomas, quien observó la situación de los trabajadores de las fábricas del algodón e intercambió puntos de vista con jóvenes funcionarios de la recién creada Oficina de Asuntos Sociales.

También se entrevistó con el Sr. Eiichi Shibusawa, de 88 años, conocido como el precursor del capitalismo japonés. Nacido en el seno de una familia agrícola durante el período feudal, fue elevado al rango de clase samurai a finales de ese período. Posteriormente se desempeñó como importante ejecutivo del nuevo gobierno reformista y luego se convirtió en empresario exitoso. Su contribución al país le valió el título de barón y luego el de vizconde. Al reconocer su papel en la introducción del capitalismo en el Japón, Shibusawa declaró que ello había sido necesario y que no lo lamentaba, pero añadió inmediatamente que el industrialismo había causado algunos problemas, dijo el señor Thomas que consideraba su deber corregir o más bien complementar lo que había hecho, ayudando a obtener el reconocimiento para los sindicatos en las negociaciones con los empleadores y fomentando el restablecimiento de la estabilidad y la armonía. Posteriormente, en su informe para el Consejo de Administración, el señor Thomas recordó que había escuchado esta observación, no sin emoción, y que apreciaba el sentido de la observación.

Ochenta años después, el espíritu de las observaciones de Shibusawa sigue siendo tan pertinente siempre. Fue el reconocimiento de un líder empresarial de que la función innovadora y productiva del mercado debe complementarse con una perspectiva de equilibrio y equidad y que el diálogo social tiene una enorme importancia.

Pero más impresionante aún es el hecho de que si sustituimos el término «industrialismo» por «globalización» su observación resuena en nuestros oídos con mucho mayor sentido si la relacionamos con el mundo de hoy en sentido amplio. No rechazamos la mundialización, pero nos inquieta su dimensión social, sobre la cual debemos adoptar medidas. De hecho, si bien la creación de la «paz universal» ha constituido la meta de la OIT desde un principio, la interdependencia mundial nunca se sintió en forma más acusada que en el mundo de hoy. El cambio climático constituye uno de los temas que representa esta tendencia.

El mes pasado pudimos dar la bienvenida al Director General Juan Somavia a la ciudad costera de Niigata, donde se reunían los Ministros del Trabajo y del Empleo del G8. Nuestra agenda incluía el equilibrio entre el empleo y el entorno, y el señor Somavia dirigió los debates identificando las cuestiones claves para estrategias de los empleos verdes. Nos complace anunciar la adopción del Principio de Equilibrio Mundial de Niigata, que constituye un compromiso para promover el diálogo social y la cooperación en el lugar del trabajo para lograr un equilibrio coherente de crecimiento, empleo, productividad y preocupación por el ambiente.

Para cumplir con este compromiso y para alcanzar la meta más amplia de trabajo decente en el Japón, seguiremos teniendo presente las orientaciones del Director General en su labor de liderazgo. En esta era de interdependencia mundial, la experiencia

técnica de la OIT se ha convertido en algo indispensable. Esa es la razón por la que el fortalecimiento de la capacidad de la OIT es tan importante. Brindamos nuestro pleno apoyo a los debates de esta Conferencia, pero la labor efectiva apenas acaba de empezar. El Japón seguirá interesado en el proceso de debates sobre cómo encaminar a la OIT en la dirección acertada para brindar un apoyo eficaz a sus mandantes.

El Japón se comprometerá a desempeñar su papel, con la creencia firme en el trabajo decente, particularmente en los esfuerzos regionales concertados en el Marco del Decenio del Trabajo Decente en Asia. Trabajando conjuntamente con la Oficina Regional para Asia y el Pacífico, Japón continuará sus esfuerzos con miras a 2015.

---

*Original Inglés: Sr. SULKA (Gobierno, Albania)*

---

La máxima prioridad de nuestra perspectiva de programación, sigue siendo el desarrollo de nuevas capacidades, así como la actualización de los conocimientos existentes demandados por el mercado laboral. El incremento del nivel cualitativo y cuantitativo de nuestras capacidades refleja esta prioridad.

Nos hemos centrado en distintas direcciones. Por primera vez y a través de la cooperación con los sistemas de formación profesional y educativos, hemos decidido permitir el uso máximo de los recursos materiales y humanos existentes. Por otra parte, la estrategia pertinente del sistema de educación y formación profesional refleja la cooperación arriba mencionada, que permite un amplio marco cronológico y al mismo tiempo permite la creación de las instituciones que se ocuparán de gestionar y administrar ese sistema. Estas instituciones permiten elaborar los proyectos de programas y planes académicos, así como evaluar el nivel cognitivo y el nivel de normalización. También hemos centrado nuestra atención hacia otra orientación: la mejora de las capacidades del sistema de formación profesional, que tienen por objeto cubrir mejor las necesidades del mercado de trabajo, sobre todo las de las regiones más pobres, con las profesiones adecuadas. Gracias a esta iniciativa hemos mejorado en un 20 por ciento la cobertura de los centros públicos que brindan servicios de formación profesional. Uno de ellos es un centro móvil destinado a prestar servicios en determinadas zonas con necesidades, requisitos y condiciones específicos. Teniendo en mente las especificidades de nuestro país, creemos que la flexibilidad es una condición necesaria en nuestro mercado laboral. Gracias a un fondo de promoción del empleo, que se ha incrementado en un 70 por ciento este año, hemos podido poner en marcha actividades de formación profesional en distintos negocios y empresas privadas, así como en diversas zonas cuyas necesidades no pueden ser atendidas con los servicios que prestan por los centros locales de formación y capacitación profesionales, o que carecen de distintos cursos de formación y capacitación profesionales, cuyos planes de estudios aún no forman parte de los programas de trabajo.

En este contexto, cabe señalar que en ciertas zonas donde estas prácticas han sido aplicadas por primera vez, se han logrado elevados niveles de eficacia en relación con el empleo, que supera casi el 70 por ciento. Al mismo tiempo, podemos ver un incremento de los ingresos de los individuos y sus familias. Habida cuenta de que seguimos teniendo una economía en transición, sobre todo desde el punto de vista de la privatización de algunas ramas de

nuestra economía, hemos preparado, en estrecha colaboración con la OIT y con el apoyo financiero de países asociados, diferentes programas destinados a integrar a los empleados que siguen desempleados, debido al proceso de privatización de sus empresas, impartiendo formación con el fin de atender a las demandas del mercado laboral.

La filosofía tripartita que consiste en entablar consultas con otros protagonistas y socios empleadores y trabajadores se enmarca en la labor del Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades. El año que acaba de transcurrir ha sido intenso desde el punto de vista de la elaboración de distintos documentos de índole política. Se han compilado varias estrategias para diferentes sectores, ya sea cuestiones de mercado laboral o cuestiones sociales, siendo el principal elemento que caracteriza este documento la filosofía integradora que refleja la estrecha cooperación con el Ministerio, o mejor dicho con el Gobierno, y los interlocutores sociales, en el marco de la cual se les invitó a participar en distintas actividades organizadas a

este respecto y a formar parte del Consejo Nacional del Trabajo. Este Consejo es una institución de consultoría muy importante para las políticas, que engloba no sólo al Ministerio del Trabajo, sino también a otros ministerios. Esta institución ha evolucionado considerablemente para incluir la participación de distintos actores con el fin de atraer ideas de toda una gama de protagonistas y asociados involucrados e interesados en el desarrollo. Al trabajar en un proyecto conjuntamente con la OIT, estamos tratando de incrementar la capacidad de esta institución y, al mismo tiempo, expandir sus actividades a nivel regional, tan necesarias para el desarrollo de las relaciones laborales de una forma institucional y más cualificada en que los intereses y las obligaciones de los interlocutores no entren en conflicto.

---

*Original árabe:* El PRESIDENTE

---

Podemos así levantar la sexta sesión plenaria de la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

*(Se levanta la sesión a las 12 h. 55.)*

## Séptima sesión

Lunes 9 de junio de 2008, a las 14 horas

Presidencia del Sr. Tabani, Sra. Diallo y Sr. Louh

### VOTACIÓN NOMINAL SOBRE LOS ATRASOS DE CONTRIBUCIONES DE COMORAS, LA REPÚBLICA CENTROAFRICANA, IRAQ E ISLAS SALOMÓN

*Original inglés:* El PRESIDENTE

Es para mí un honor el abrir la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo. Ahora tenemos el siguiente punto en el orden del día: Votación nominal sobre contribuciones atrasadas.

Nuestra primera labor es anotar el voto nominal relativo a las resoluciones sobre las moras de las contribuciones de cuatro países. Recordarán ustedes que la Conferencia adoptó estas resoluciones en su 4.<sup>a</sup> reunión, el viernes pasado, después de la presentación del primer informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras.

Se han publicado en las *Actas Provisionales* núm. 11-1, y son las resoluciones sobre la falta de pago en las contribuciones de las Comoras; de la República Centroafricana; de Iraq y por último de las Islas Salomón.

Quiero recordarles que sólo se van a aceptar los votos de los delegados acreditados, que se han inscrito en la Conferencia, los asesores que son los suplentes permanentes de estos delegados, o las personas a quienes los delegados han nombrado suplentes, al llenar y devolver el formulario que les ha ofrecido la Secretaría de la Comisión de Verificación de Poderes.

La Secretaría ha elaborado una lista de todos los que tienen derecho a voto en Internet, en la página inicial de la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Al respecto quiero recordar que, de conformidad con el artículo 13, párrafo 4 de la Constitución de la OIT, la Conferencia, por una mayoría de 2/3 de los votos emitidos por los delegados presentes, puede permitir que un miembro de la Organización que esté atrasado en el pago de su contribución financiera vote, si es que la Conferencia considera que la falta de pago se debe a condiciones que están fuera del control del Miembro. Con arreglo al artículo 19, párrafo 5 del Reglamento de la Conferencia, este voto tiene que ser nominal.

Vamos a pasar ahora a la votación nominal sobre las cuatro resoluciones concerniente a los atrasos de las contribuciones

Los resultados de la votación son los siguientes:

En el caso de Comoras 257 votos afirmativos, 19 votos negativos, 8 abstenciones. La totalidad de votos son 284, que está por debajo del *quórum* que es

de 304. Tendremos que volver a votar esta resolución mañana.

La segunda resolución, a favor de la República Centroafricana, 257 votos afirmativos, 18 negativos con 9 abstenciones. Nuevamente, el número de votos emitidos es 284. No se ha llegado al *quórum*. Mañana tendremos que volver a votar esta resolución.

La tercera resolución a favor de Iraq, 257 afirmativos, 18 negativos, 9 abstenciones. El número de votos emitidos es 284 y el *quórum* el *quórum* 304. Tendremos que volver a votar esta resolución mañana.

La cuarta resolución en favor de las Islas Salomón, 260 votos afirmativos, 19 negativos con 5 abstenciones. Totalidad de votos emitidos, 284, *quórum* 304. Esta votación tendrá que ser repetida mañana.

### INFORME DEL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y MEMORIA DEL DIRECTOR GENERAL (CONT.)

EL PRESIDENTE

Reanudamos nuestro debate sobre el Informe del Presidente del Consejo de Administración y la Memoria del Director General.

*Original inglés:* Sr. IQBAL (Ministro de Trabajo y de Empleo, Bangladesh)

Desde su adhesión en 1972, Bangladesh ha desempeñado un papel muy activo en la OIT y entablado una relación constructiva con la organización.

Me complace que este año Bangladesh haya sido elegido como miembro titular en el Consejo de Administración. Quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a todos los miembros por su apoyo, en especial a la República Islámica de Irán y a Pakistán por su apertura y respaldo.

Felicito al Sr. Somavia, Director General de la OIT por la presentación de su instructiva y visionaria Memoria que nos ofrece claras pautas para la acción.

Por lo que se refiere a los programas de la OIT relativos al trabajo decente y la red de protección social, Bangladesh ha obtenido resultados positivos en los programas piloto sobre el trabajo decente de la OIT en determinados sectores.

Esperamos recibir apoyo adicional para la ejecución de los programas actuales y para poder emprender nuevos proyectos.

Hemos elaborado un Programa sobre trabajo decente de país para el período 2006-2009 en colabo-

ración con la OIT. Dicho programa está destinado a resolver los problemas posteriores al Acuerdo multifibra, la promoción de empleo decente y productivo, la eliminación de las peores formas de trabajo infantil y el ejercicio efectivo de los derechos de los trabajadores en las zonas francas de exportación.

El Gobierno realizó un proyecto titulado «Reciclado de buques seguro y respetuoso del medio ambiente» que fue finalizado en diciembre de 2007. Esperamos poder aplicar el aprendizaje extraído de ese proyecto en la mejora de las condiciones de trabajo en este ascendiente sector.

Bangladesh ha asumido el compromiso de aplicar las normas internacionales del trabajo. Hemos ratificado 33 convenios de la OIT, en particular, siete de los ocho convenios fundamentales.

Hemos estado examinando el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) de admisión al empleo. La Constitución, las leyes y los reglamentos nacionales consagran la abolición efectiva del trabajo infantil. La nueva legislación laboral actualizada unificada de 2006 contiene disposiciones para la prevención y la eliminación del trabajo infantil que abarca a los niños que realizan labores peligrosas.

Hemos asimismo finalizado nuestra «Política para la eliminación del trabajo infantil». El Gobierno ha promulgado una nueva ley titulada la «Ley básica para la protección social y laboral de Bangladesh» para los sectores formal e informal. Durante el mes de noviembre de 2006, el Gobierno estableció salarios mínimos para las diferentes categorías de trabajadores del textil y vestido tras celebrar amplias consultas con las organizaciones de trabajadores y empleadores.

El Gobierno también ha adoptado otras medidas concretas para luchar contra el trabajo infantil. A raíz de la firma de un Memorando de Entendimiento sobre el trabajo infantil con la OIT en 1994, se han estado realizando varios proyectos. Actualmente, el Gobierno, en colaboración con la OIT/IPEC, está ejecutando un proyecto de duración definida para eliminar las peores formas de trabajo infantil. El Gobierno también ha adoptado un proyecto titulado «Reglamentación del trabajo infantil peligroso, fase II» tras la conclusión exitosa de la fase I. La fase actual tiene por objeto retirar a 30.000 niños trabajadores de edades comprendidas entre los 5 y los 14 años, de empleos peligrosos, ofreciéndoles educación no formal y formación para el desarrollo de sus calificaciones.

Concedemos una prioridad máxima al sector del textil y el vestido porque es un sector de exportación de gran importancia para la economía de nuestro país y que además emplea alrededor de 2,5 millones de trabajadores de los cuales el 80 por ciento son mujeres.

El Gobierno firmó un Memorando de Entendimiento tripartito con los trabajadores y los empleadores el 12 de julio de 2006 como seguimiento del primero. Se han creado un Foro para quejas y un Comité de gestión de crisis con la participación de las partes concernidas con el fin de asegurar un seguimiento y supervisar el cumplimiento de los nuevos salarios mínimos y la solución inmediata de incidentes imprevistos.

El sector del textil, vestido y confección en nuestro país ha sido declarado libre de trabajo infantil, y se han integrado aspectos como contratos laborales, documentos de identidad para los trabajadores, jornada laboral normal y extraordinaria de 10 horas máximo con un día de descanso, salario mínimo y

su pago puntual, y la licencia y prestación de maternidad. El nivel de cumplimiento del sector del textil es muy alentador.

El Gobierno en colaboración con las asociaciones de empleadores, los sindicatos y las ONG sigue de cerca la situación con miras a su mejora constantes.

Siguiendo el ejemplo del sector del textil, vestido y confección, se han adoptado medidas de salud, higiene y seguridad para los trabajadores en el sector de la transformación del pescado y los camarones.

El Gobierno ha emprendido iniciativas destinadas a reforzar la formación profesional para los desempleados y los trabajadores sin calificación. Existen 36 centros de formación, seis de los cuales son únicamente para mujeres, que están realizando programas individualizados.

Se han creado entidades de protección social para cada fábrica en las que están representados los trabajadores y que atienden las cuestiones que afectan a los trabajadores. Pese a los sinceros esfuerzos que se han realizado, el desempleo sigue siendo un problema acuciante. Con el fin de solventar esa situación, necesitamos más asistencia de la OIT y de los socios de desarrollo para poder ampliar los programas de fomento de las calificaciones realizados por el Gobierno.

En conclusión, quisiera afirmar que Bangladesh está haciendo frente a los desafíos a los que se enfrenta para mejorar las condiciones en las que trabaja su población activa y mantiene su compromiso de aplicar las normas de trabajo internacionales. Esperamos beneficiar de la cooperación internacional y contar con apoyo de la OIT en nuestros esfuerzos de promoción del trabajo y sustento decente en el país.

---

*Original alemán: Sra. MAREK (Ministra Federal de Economía y Trabajo, Austria)*

---

Mi intervención se centra en Austria y en el contexto de la globalización y me pronunciaré también sobre los retos que enfrenta la OIT.

Austria intenta hacer frente a la globalización y aprovechar las oportunidades que presenta, pero tenemos que garantizar al mismo tiempo el trabajo decente. Gracias al auge económico que presenciamos desde 2000, a las reformas para incorporar a los trabajadores independientes al seguro de desempleo y a la activa política laboral, Austria se acerca al pleno empleo. Nuestra tasa de desempleo es de tan sólo 4,1 por ciento en el primer trimestre de 2008, con lo cual ocupamos una posición privilegiada. A pesar de ello la demanda interna disminuye y en consecuencia los trabajadores deben poder participar más en los éxitos de las empresas.

Austria prevé una baja de las cargas fiscales sobre los salarios a partir del 2010. Los interlocutores sociales participan en la elaboración de políticas en este ámbito, lo que ha dado buen resultado y permite aprovechar las oportunidades de la globalización. El régimen de comercio exterior fue concebido conjuntamente por los ministerios e instituciones competentes y los interlocutores sociales, de manera que toda la población pueda acceder a esas oportunidades de forma equitativa. En el ámbito del comercio exterior Austria se compromete a incorporar las normas fundamentales de la OIT, en los acuerdos comerciales bilaterales y multilaterales, a fin de que la competencia no socave los derechos de los trabajadores y el medio ambiente.

Austria apoya el compromiso del Director General con las políticas internacionales, económicas y

financieras sostenibles, coherentes y socialmente aceptables, y nos congratulamos de la Conferencia sobre la responsabilidad social de la empresa que la OIT celebrará el 23 y 24 de junio en París junto con la OCDE. Esto no debe conducirnos a descuidar otras consideraciones urgentes, como la evolución demográfica, las responsabilidades fundamentales de la OIT, en particular el refuerzo de la legislación laboral y también del diálogo social y el sistema de normas. La mejora de las condiciones de trabajo también es importante.

La estrategia para 2009-2015 debería prever la ratificación y aplicación del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). Es necesario reforzar las instituciones del mercado de trabajo en base al diálogo social, así como los servicios de inspección en el trabajo y la colaboración entre los interlocutores sociales.

Nuestra contribución es especialmente puntual en el marco de la flexseguridad, y profundizar este concepto es muy importante. Asimismo quisiera insistir en la importancia del proceso «One UN» (unidos en la acción) de las Naciones Unidas. Celebramos el compromiso del Director General con este proceso. Se trata de promover una mejor coordinación y una mayor coherencia dentro del sistema de Naciones Unidas, para utilizar de manera más eficaz los recursos limitados, hacer que desaparezca la duplicación y lograr sinergias, y esperamos un esfuerzo sostenido de la OIT en este ámbito, lo que nos conducirá a resultados concretos en un porvenir próximo.

Antes de terminar, quisiera manifestar que nos complace la adopción por consenso en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, donde la OIT y sus mandantes reconocen la necesidad de fomentar el Programa de Trabajo Decente. Austria participó mucho en todo este proceso visionario, al que habrá que dar vida. Como nuevo miembro recientemente elegido del Consejo de Administración, Austria va a hacer todo lo que esté en su mano para infundir vida a esta Declaración.

---

*Original inglés: Sra. RAMSAMY (Gobierno, Mauricio)*

---

Este Informe global, el tercero en su género, que cubre los derechos y principios de libertad de asociación, la libertad sindical, así como el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, marca el sexagésimo aniversario de la adopción del Convenio núm. 87. Este Convenio y su Convenio hermano núm. 98, son los pilares esenciales de la promoción de los derechos humanos y apuntalan la democracia y el desarrollo económico y social en la mayoría de los países. Mauricio ha ratificado ambos Convenios, así como otros convenios fundamentales de la OIT.

El Gobierno de Mauricio, con la asistencia de la Oficina Internacional del Trabajo, está dando los últimos toques a las reformas de su legislación laboral. La nueva legislación sobre relaciones de trabajo va a mejorar el entorno de las relaciones industriales en Mauricio y proporcionará a todos los interlocutores sociales las herramientas necesarias para enfrentar mejor los retos emergentes y aprovechar las oportunidades en un mundo del trabajo en constante cambio. La legislación propuesta consagra los valores y las intenciones inherentes a la Constitución de la OIT a los dos Convenios relativos a la libertad sindical.

La negociación colectiva será el hilo conductor de esta nueva legislación. El Gobierno de Mauricio está convencido de que la negociación colectiva es un medio efectivo de crear relaciones constructivas y forjar la confianza entre las partes. Es nuestra convicción también de que únicamente las soluciones basadas en la confianza gozan del apoyo y la adhesión verdaderos y son las que probablemente van a durar. Dado que el derecho de huelga es intrínseco al derecho de asociación, hay disposiciones en la nueva legislación que contemplan adecuadamente esta cuestión. Se ha hecho hincapié, sin embargo, en la necesidad de agotar los procedimientos de consolidación y mediación antes de recurrir a la huelga u otras acciones reivindicativas. En la estrategia de reformas económicas que ha emprendido Mauricio y que está orientada a un mayor crecimiento y a una distribución equitativa de los beneficios, el papel y la contribución de las organizaciones de empleadores y trabajadores son determinantes.

En ese contexto, las organizaciones de trabajadores pueden pasar a ser agentes de cambio importante.

Pueden contribuir eficazmente a facilitar la transición hacia unas estructuras económicas y sociales más modernas y, mediante su participación en el diálogo tripartito, ayudar a reducir cualquier privación que pueda generar dicha transición.

La libertad de asociación no puede disociarse de la obligación de los trabajadores y de las organizaciones de empleadores de respetar el derecho nacional. Es lamentable que recientemente se presentaran en algunos medios contra el Gobierno de Mauricio alegaciones totalmente infundadas de violación de los derechos sindicales, en las que se aducía que había incumplimiento de las disposiciones de la ley. Mauricio es un Estado democrático, donde hay una clara separación de poderes entre el ejecutivo, el legislativo y el judicial.

El imperio de la ley prevalece y, en consecuencia, existe una obligación para todos, con inclusión de los sindicatos, de cumplir con las disposiciones del derecho nacional. Nadie debería estar por encima de la ley.

En la aplicación del principio de la libertad de asociación y la libertad sindical, el Gobierno de Mauricio reconoce el papel fundamental que desempeña el Comité de Libertad Sindical a la hora de tratar quejas de violación de los derechos de asociación.

Recientemente el Comité examinó una alegación de violación de los Convenios núms. 87 y 98 presentada contra el Gobierno de Mauricio. Lamentamos que los hechos argüidos por el Gobierno, y que consideramos que son de suma importancia en el análisis del caso, no captaran aparentemente la atención que merecen por parte de la Comisión para llegar a sus conclusiones.

Esto hasta cierto punto ha socavado los esfuerzos desplegados por el Gobierno a lo largo de los años para promover el diálogo social y un mejor entendimiento entre todos los interlocutores sociales.

Esta situación empaña, de alguna manera, la imagen de Mauricio, que siempre ha sido y sigue siendo una democracia enérgica, donde los derechos fundamentales son garantizados por la Constitución y estrictamente observados.

El Gobierno de Mauricio, ha emprendido un nuevo programa económico destinado a lograr el desarrollo sostenible y a asegurar medios de subsistencia



decentes para todos y cada uno de los ciudadanos de la República. Este programa pone énfasis, entre otras cosas, en el trabajo decente como factor productivo, en el espíritu empresarial y en las inversiones privadas, en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer y en el alivio de la pobreza.

En lo relativo al alivio de la pobreza, el Gobierno celebró, en abril de 2008, una Conferencia internacional sobre pobreza y desarrollo de la Comunidad del África Meridional para el Desarrollo (SADC). El principal resultado de la conferencia fue la firma por los jefes de Estado y de Gobierno de la Comunidad, de la declaración sobre la erradicación de la pobreza y el desarrollo sostenible.

Esta declaración establece siete ámbitos prioritarios que requieren una atención urgente, a saber: la seguridad alimentaria, el cambio climático, la energía, el comercio, la educación, la salud y el desarrollo de infraestructuras.

El orden del día de esta reunión de la Conferencia incluye para el debate cuestiones tan importantes como la promoción del empleo rural para la reducción de la pobreza y de las calificaciones profesionales para mejorar la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo.

Las resoluciones que se van a adoptar en esta reunión sobre las cuestiones antes mencionadas ayudarán, sin lugar a duda, a los Estados Miembros a aplicar las estrategias por país, para promover el empleo productivo y el trabajo decente.

Para terminar, quisiera reafirmar el compromiso del Gobierno de Mauricio con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, tal como se enuncia en los Convenios núms. 87 y 98, y también con el diálogo social y el tripartismo.

---

*Original ruso: Sra. DENISOVA (Gobierno, Ucrania)*

---

Nuestro Gobierno comparte y hace suyas las conclusiones del Informe del Director General «Algunos retos estratégicos en perspectiva». El Gobierno de Ucrania también respalda los esfuerzos desplegados por la OIT para promover el desarrollo socioeconómico sostenible mediante el fortalecimiento de los principios y mecanismos del diálogo social.

Al manifestar nuestro respaldo a los ideales del trabajo decente y comprender algunos retos estratégicos del futuro, quisiera destacar que la creación de las condiciones económicas necesarias para garantizar el trabajo decente es una de las máximas prioridades del trabajo de nuestro Gobierno. Además, contamos con el apoyo de los empleadores y los trabajadores de Ucrania.

Nuestro Gobierno restableció el diálogo social en los cien primeros días de su labor. Se ha firmado un acuerdo de conciliación con la Federación de Sindicatos, con quien había entrado en litigio en 2006. Hemos concluido un Memorándum de Alianza con todos los sindicatos nacionales. Hemos concluido negociaciones colectivas que han durado más de dos años, así como un acuerdo general entre el Gabinete, los ministerios pertinentes y las organizaciones de trabajadores y de empleadores para el período 2008-2009. Hemos renovado la participación del Gobierno en la labor del Consejo Socioeconómico Tripartito Nacional.

Aprovecho esta ocasión para dar las gracias, en nombre de nuestro Gobierno, a nuestros interlocutores sociales por su actitud constructiva, y para señalar que hemos creado el marco jurídico y regulador

necesario para asegurar la participación directa de los interlocutores sociales en la elaboración de una política social firme.

Sin embargo, el Gobierno observa ciertos problemas que impiden alcanzar la meta de garantizar los derechos y la libertad de actuación de los sindicatos y las organizaciones de empleadores. En primer lugar, necesitamos una solución legislativa al problema del registro legal de sindicatos y organizaciones de empleadores, de conformidad con los Convenios de la OIT. A la luz de la situación actual del diálogo social en Ucrania, somos optimistas al creer que este problema se resolverá muy pronto.

El Gobierno está desplegando, en estrecha colaboración con los interlocutores sociales, esfuerzos para aumentar el nivel de vida de la población y crear oportunidades de trabajo decente y empleo. El nivel de ingresos ha aumentado. Hoy en día, el salario medio es 2,7 veces superior al nivel mínimo de subsistencia.

Actualmente, el salario mínimo asciende al 90 por ciento del nivel mínimo de subsistencia básica de los trabajadores (el próximo año será del 100 por ciento). Hemos incrementado nuestras ayudas a las familias y niños. En comparación con el año pasado, hemos aumentado en más del 40 por ciento las prestaciones asignadas por el nacimiento del primer hijo (2.500 dólares), las hemos triplicado por el nacimiento del segundo hijo (5.000 dólares de los Estados Unidos), y las hemos multiplicado por seis por el nacimiento del tercer hijo y los sucesivos (10.000 dólares).

También hemos incrementado las pensiones de los hijos para familias numerosas y más de 240.000 niños discapacitados han recibido asistencia especial. Se han tomado medidas nuevas en relación con la reforma de las pensiones. El coeficiente de sustitución salarial ya era del 46 por ciento, porcentaje superior al exigido por el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102). Ucrania ha ratificado 63 convenios, incluidos 20 desde su independencia.

En relación con nuestra «hoja de ruta», hemos analizado, en colaboración con la OIT, la legislación nacional en materia de seguridad social en lo tocante a su conformidad con el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121), el Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128), el Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130) y el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168).

En marzo de este año, Ucrania ratificó otro convenio: el Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153). Este año se ha firmado con los interlocutores sociales un acuerdo general que brinda la posibilidad de ratificar otros convenios de la OIT, incluidos el Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139), el Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152), el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) y el Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162).

Al concluir un Memorándum entre el Ministerio de Trabajo y la OIT sobre el nuevo programa de trabajo decente para 2008-2011, hemos aportado

una importante contribución a la colaboración futura.

Agradecemos a la OIT su gran asistencia técnica en el marco de este programa, al resolver importantes problemas relativos al desarrollo del mercado de trabajo y las relaciones laborales, y por su ayuda en la preparación de un proyecto de código del trabajo, que fue adoptado por el Consejo Superior de Ucrania el pasado mes de mayo.

---

*Original inglés: Sr. ANDERSON (empleador, Australia)*

---

Los empleadores de Australia y nuestro país en su conjunto, participan de forma constructiva en los foros multilaterales, incluida la OIT, desde hace muchos decenios.

Como dirigente de los empleadores recientemente electo, puedo decir que continuaremos nuestra relación de servicios con la OIT.

Esta institución tiene sus puntos débiles, pero también tiene sus logros. El sector privado requiere una sociedad libre y estable para prosperar. La OIT es un foro mundial en que buscamos esa cohesión social y esa libertad.

Al modernizarse las organizaciones tienen que buscar un vigor renovado, aceptar paradigmas de cambio y crear nuevas relaciones, pero también deben mantener sus valores intactos. Este es el enfoque que los empleadores de Australia están adoptando, y también es el enfoque que refleja la modernización de la labor de la OIT.

Para nosotros, el valor económico más importante es apoyar y crear en los mercados y en el espíritu empresarial y las inversiones del sector privado.

Australia se ha beneficiado de la globalización, no porque la globalización nos haya buscado, sino porque acabamos sumándonos a ella, reestructurando la manera en que hacemos negocios.

Sin embargo, la globalización tiene efectos desiguales, como señaló el Director General. La política social tiene todo un papel que desempeñar para allanar el terreno. Para los países en desarrollo y las economías vulnerables, algunos de los cuales son nuestros vecinos cercanos en el Océano Pacífico, los retos son enormes, y Australia debe desempeñar el papel que le corresponde, incluidos los empleadores, a la hora de contribuir a la transición y transformación económica de estas comunidades.

El empleo y los trabajos de calidad permiten a las personas salir de la pobreza y superar sus desventajas. El empleo infunde esperanza, mantiene a las familias, minimiza el riesgo de extremismo y ordena las comunidades. El empleo productivo no sólo une la sociedad y la economía, sino que también permite que dicha sociedad sea productiva y vigorizante. Estos principios son las piedras angulares que deben integrarse más visiblemente en el Programa de Trabajo Decente de la OIT.

Es obvio que la economía mundial se habrá de enfrentar a tiempos difíciles, lo que significa que nuestra sociedad deberá hacer frente a una serie de dificultades en el futuro. La OIT debería prestar particular atención a la política social y velar al mismo tiempo porque no respondamos a estas condiciones más duras, esperando que el Estado genere por sí solo los trabajos necesarios.

Existen cuatro valores sociales complementarios que quisiera destacar y defender como dirigente de los empleadores australianos. Estos son una red de seguridad social económicamente responsable, un papel apropiado que le incumbe al Gobierno, el tra-

bajo del sector empresarial como parte de la sociedad, y la libertad sindical.

Ninguno de estos valores son incoherentes con los principios fundamentales de las economías de mercado y la libertad de mercado en un país industrializado. Aplicados adecuadamente, son valores complementarios, no sólo aquí, sino también en mi país de origen. Estos valores corresponden a los valores de las organizaciones de empleadores de las distintas naciones aquí presentes en la OIT y a la labor de la propia Organización.

Con demasiada frecuencia, nosotros, como empleadores australianos, hemos llevado a cabo labores en cada uno de estos ámbitos de la política social, pero nos hemos limitado a comunicar un mensaje económico. Esto tiene que cambiar. Estoy decidido, como dirigente de los empleadores australianos, a hacer lo posible porque nuestra voz en nombre de las empresas australianas sea más equilibrada, y porque nuestro mensaje económico apoye los mercados abiertos y el espíritu empresarial enmarcados por las relaciones que las organizaciones empresariales y los empleadores tienen con sus gobiernos, comunidades y trabajadores. En otras palabras, pensamos que las empresas y las organizaciones empresariales forman parte integrante de la sociedad australiana y no sólo de su economía. De hecho, vemos que este principio se aplica en todo el mundo.

Nuestra región de Asia y el Pacífico necesita una atención más directa por parte de la OIT. Es una zona en que hay necesidades importantes. Algunas economías de esta región están luchando por dejar atrás una vieja economía y entrar en el mundo globalizado. Muchos trabajadores locales necesitan actualizar sus competencias. Celebro que se hayan nombrado nuevos especialistas empleadores en las oficinas regionales y subregionales de Asia y el Pacífico, pero esto ha llevado mucho tiempo.

Insto a la OIT a que trabaje de un modo más integrado con sus interlocutores sociales y con los organismos, para hallar soluciones prácticas a estos problemas.

En estas regiones necesitadas y en nombre de los empleadores de Australia, ofrezco nuestra cooperación y asistencia.

Por último, retomo mi tema de la globalización, reconociendo el debate celebrado en muchos países, incluido el mío, sobre la migración laboral. Los principios de esta Organización reconocen que el capital es móvil y que la mano de obra lo es en exceso. Están en contra de unas fronteras cerradas y de la internalización de los mercados de trabajo, y a favor de su internacionalización. Como dirigentes en nuestras comunidades, exhorto a que todos nosotros contribuyamos a intensificar el debate sobre el valor social de unos programas de migración ordenada que tengan debidamente en mente las circunstancias nacionales.

Con estas observaciones, acojo con agrado el Informe del Director General y espero con interés que la OIT adopte y haga más suyos los valores del sector privado, como parte de su Programa de Trabajo Decente.

---

*Original inglés: Sra. KNUPPERT (trabajadora, Dinamarca)*

---

Quisiera comenzar felicitando a la OIT por el aniversario de la aprobación de los Convenios núms. 87 y 98, que representan valores fundamentales de la OIT. El derecho de sindicación y de negociación colectiva permite promover la democracia, reforzar

los mercados de trabajo, la buena gobernanza y las condiciones de trabajo decentes; se trata de derechos humanos y valores fundamentales que desgraciadamente no son respetados en todo el mundo.

También quiero felicitar al Director General por su Memoria a la presente Conferencia. Es impresionante como la OIT ha promovido la comprensión internacional del Programa de Trabajo Decente. Esto ha asegurado que el empleo y los derechos de los trabajadores hayan pasado a ocupar un papel más importante en la labor de organizaciones como la OMC, el FMI y el Banco Mundial; con todo, hay mucho que hacer todavía para que dichas organizaciones suscriban plenamente este programa.

Por tanto, apoyamos la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa que va a ser presentada por la Comisión del Fortalecimiento de la Capacidad de la OIT y recomendamos que se adopte por la Conferencia.

La situación en Myanmar no es aceptable y por eso apoyamos firmemente la labor de la OIT y del pueblo de Myanmar.

Nos complace observar que la Comisión de Aplicación de Normas ha abordado las graves violaciones de los derechos sindicales en Colombia, junto con otros muchos casos que incluyen las actuales violaciones de derechos en Zimbabwe. Estamos plenamente de acuerdo con las conclusiones de esta Comisión con respecto a Zimbabwe, que se van a presentar más tarde, en el transcurso de esta semana.

Uno de los muchos debates de gran importancia durante esta Conferencia de la OIT se refiere al Estudio general relativo al Convenio (núm. 94) y a la Recomendación (núm. 84) sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas) 1949. Tengo el placer de anunciar que los sindicatos de mi país apoyan plenamente la postura del Gobierno danés y de nuestros empleadores públicos locales. El Convenio núm. 94 es el único instrumento internacional para asegurar que los contratos públicos no ejerzan una presión a la baja en las condiciones de trabajo y los salarios. Por eso estamos plenamente de acuerdo con las recomendaciones de que la Oficina debe promover activamente esos instrumentos con miras a obtener ratificaciones adicionales y una mejor aplicación de las disposiciones del Convenio a nivel nacional para asegurar una dimensión social de la globalización.

La Comisión de Calificaciones Profesionales se ha ocupado de una cuestión muy importante. Es imprescindible que yo recalque que se debe tratar de alcanzar la meta de mejorar las competencias de los trabajadores no sólo con miras a aumentar la productividad sino también para asegurar un trabajo decente para todos. Por consiguiente, es fundamental que se considere la formación profesional y la mejora de las capacidades de los trabajadores como un elemento integrado del diálogo social, de la negociación colectiva y de los acuerdos tripartitos que son elementos fundamentales de la seguridad del Estado.

Señor Presidente, también lo felicito por los resultados del debate tan oportuno sobre la reducción de la pobreza mediante la promoción del trabajo decente en las zonas rurales. Al mismo tiempo que hablamos, millones de personas entre las más pobres del planeta en las zonas rurales tratan de encontrar el modo de hacer frente a los efectos terribles de la crisis alimentaria y la escasez de trabajo decente.

El compromiso propuesto por la OIT de facilitar la elaboración de programas de trabajo decente por país con un enfoque en las zonas rurales merece nuestro pleno acuerdo. Asimismo, es importante la contribución con miras a un debate documentado dentro de las Naciones Unidas sobre el empleo y la sociedad acerca del efecto de los precios de los productos alimenticios. Por eso, recomendamos que se adopten las conclusiones y resoluciones propuestas y que el Consejo de Administración asigne los recursos necesarios para cumplir ese compromiso.

Permítanme concluir recalcando que creemos que actualmente la OIT está en la vanguardia cuando se trata de promover y asegurar el trabajo decente y condiciones de vida decentes para millones de personas en todo el mundo.

---

*Original portugués: Sr. LUPÍ (Gobierno, Brasil)*

---

La marcha de la globalización económica ha traído consigo diversos efectos sociales y laborales. Mientras por un lado, fomenta las oportunidades de empleo gracias al aumento de la producción y el comercio, por otra parte, ha dado lugar a pérdidas de puestos de trabajo, precarización del trabajo y el empeoramiento de la pobreza. Para hacer frente a este problema, la OIT argumenta que el trabajo decente y productivo puede convertir la globalización en un proceso más justo y sostenible desde los puntos de vista económico, social y medioambiental. La OIT está dando una respuesta oportuna y adecuada a este reto a través del Programa de Trabajo Decente, y existen países que tienen una estrategia para el trabajo decente, planes nacionales para superar la pobreza y los desequilibrios sociales y económicos. Entre estas mismas paredes, en 2003, el Gobierno del Brasil y la OIT firmaron el Memorando de Entendimiento para la ejecución del programa nacional de trabajo decente en mi país. Desde entonces hemos trabajado muy duro para alcanzar este objetivo en colaboración con los empleadores y los representantes de los trabajadores.

En relación con la agenda hemisférica para el trabajo decente, Brasil trabaja en estrecha cooperación con los países del MERCOSUR y la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo. En este sentido, nos complace decir que apoyamos con entusiasmo la iniciativa de cooperación Sur-Sur y la lucha contra el trabajo infantil en consonancia con los acuerdos con Brasil y la OIT en diciembre de 2007 en el programa IPEC.

Este año hemos presentado a nuestro congreso nacional los textos de los Convenios núms. 151 y 158 con una recomendación para que sean ratificados. Esto es apoyado por Lula. Con la promulgación de esta ley, el Brasil ha formalizado su reconocimiento jurídico de los sindicatos que se remonta a la década de 1980 y que sólo ahora están recibiendo el justo reconocimiento de su papel como representantes legítimos de los intereses generales de la clase trabajadora brasileña. Estas acciones representan al Presidente Lula y al compromiso establecido por su Gobierno con el fortalecimiento del diálogo social y la democratización de las relaciones laborales en nuestro país.

Por lo que respecta a la lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad, el Ministerio de Trabajo y Empleo ha creado un comité de igualdad de oportunidades que se ocupa también de la igualdad de género, raza, grupo étnico y personas con discapacidad, y lucha contra la discriminación.

Estará integrado por personas encargadas de la acción afirmativa dirigida a la opinión pública.

En la lucha contra el trabajo forzoso, el equipo móvil del Ministerio de Trabajo y Empleo, creado en 1991 en el marco del programa nacional para la erradicación del trabajo forzoso ha rescatado a más de 28.000 trabajadores de situaciones análogas a la esclavitud. Hasta mayo de 2008 había liberado a más de 1.100 trabajadores, la gran mayoría de los cuales son semianalfabetos. Estos trabajadores reciben ahora el apoyo que necesitan para ser rehabilitados en sus hogares a través de un seguro de desempleo y formación profesional. Es decir, un gran número de medidas de apoyo destinadas a facilitar el tránsito y la búsqueda de una oportunidad de trabajo decente.

Una de las principales preocupaciones de la comunidad internacional y la sociedad brasileña en este sentido es la industria de etanol a base de caña de azúcar, *vis-à-vis* la producción de alimentos. Debo decir que la superficie cultivable de Brasil es de 383 millones de hectáreas, y que el área dedicada a la caña de azúcar es de 7 millones de hectáreas, lo que representa sólo el 2 por ciento del total de la superficie cultivable, Brasil todavía tiene 91 millones de hectáreas baldías en la actualidad, es decir, 24 por ciento del total de la superficie cultivable. El cultivo de caña de azúcar para producir etanol representa sólo 3,4 millones de hectáreas, un 1 por ciento de las tierras cultivables; el biodiesel se produce en sólo 2,2 millones de hectáreas, es decir 0,6 por ciento del área cultivable. La energía obtenida es 8,3 veces mayor que la energía consumida en el proceso productivo. Esto obedece a la sencillez del proceso de la caña de azúcar brasileña, que permite también una reducción de las emisiones de CO<sub>2</sub> de hasta el 87 ó el 96 por ciento en comparación con las emisiones de gasolina. Por lo tanto, nos parece que tenemos que eliminar los subsidios a la agricultura en los países en desarrollo; esos son los culpables de la actual crisis alimentaria.

Además de nuestro continuo trabajo de inspección, el Gobierno brasileño ha venido ocupándose desde septiembre de 2002 del proyecto de elaboración de un protocolo nacional para las condiciones de trabajo en el sector de la caña de azúcar como un primer paso hacia una futura negociación de un acuerdo de negociación colectiva. Su objetivo es desarrollar a corto y mediano plazo acciones para patrocinar y promover buenas condiciones de trabajo y preservar el medio en el que se cultiva caña de azúcar en todo el país.

Me complace reafirmar el hecho de que la erradicación del trabajo infantil es una de las principales prioridades para nuestros fiscales y se ha tenido en cuenta en las directrices de planificación de las entidades de inspección regionales. Esto se basa sobre todo en la educación y el lugar del niño en la escuela. Los niños deben jugar e ir al colegio. Brasil ha llegado a niveles récord en cuanto a creación de empleo en 2003-2007, en un contexto de políticas macroeconómicas, jurídicas y de estabilidad institucional. Hemos creado 8.088.728 puestos de trabajo, si sumamos los puestos de trabajo en los sectores privado y público. En abril de este año teníamos un saldo neto de 848.960 puestos de trabajo. Este es la cifra más alta nunca antes registrada en la historia general del empleo y el desempleo de Brasil.

El salario mínimo en 2003, antes de Lula, era el equivalente de 82,67 dólares de los EE.UU. Se eleva ahora a 253,36 dólares de los EE.UU., fruto del

esfuerzo del Gobierno de Lula. La formación profesional de los jóvenes es una prioridad de nuestro Gobierno. Por lo que se refiere al empleo de los jóvenes, hemos puesto en marcha recientemente un programa nacional para la inclusión de los jóvenes. Va dirigido a los jóvenes de las zonas urbanas y queremos que incluya a 3,5 millones de jóvenes de 18 a 29 años, entre 2008-2010. Esperamos que para el año 2008 seamos capaces de brindar formación profesional a 320,00 jóvenes, dándoles acceso al mercado de trabajo, con la esperanza de que al menos el 30 por ciento de ellos obtengan puestos de trabajo.

También tenemos un consorcio social indígena para la región de Zingo, que debería contribuir a formar a 1000 jóvenes.

Señor Presidente, el Brasil quiere contribuir a la eliminación de la pobreza y el hambre. Pero cada país debe trabajar en aras de la construcción de la justicia social.

---

*Original turco: Sr. ÇELİK (Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Turquía)*

---

Los principales temas abordados en la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se han inscrito de forma permanente en la política laboral de mi país desde la Conferencia del año pasado.

En el transcurso del año pasado, hemos iniciado o puesto en práctica varias reformas legislativas en los ámbitos de la seguridad social, el derecho a organizarse, el derecho a la negociación colectiva, el mercado de trabajo, la formación profesional y las relaciones laborales.

En la realización de estas tareas, las normas reafirmadas en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y las estipuladas en los documentos de la Unión Europea, las Naciones Unidas y el Consejo de Europa siempre han sido puntos de referencia que nos han servido de orientación. El mes pasado se ha sometido a la aprobación del Parlamento turco un proyecto de ley amplio y crucial, preparado en colaboración con los interlocutores sociales, por el que se preverá en nuestra legislación el derecho a organizarse y el derecho a la negociación colectiva. Dicho proyecto de ley ya ha sido suscrito por una comisión parlamentaria especializada y se ha incluido en el programa de la asamblea general del Parlamento turco. Estas propuestas legislativas, que permitirán suprimir los obstáculos al ejercicio del derecho a organizarse, constituirán el inicio de un período nuevo y más liberal en Turquía.

Nuestro Gobierno está trabajando arduamente para promover el crecimiento y el desarrollo de los recursos humanos. El paquete de reformas, relativas al mercado de trabajo, se inició el pasado mes de mayo y engloba los siguientes aspectos nuevos: la reducción de la carga administrativa y financiera impuesta a los empleadores, la reducción de la carga fiscal impuesta a los costos laborales y, en particular, la prestación de incentivos destinados a alentar el empleo de mujeres, jóvenes y discapacitados. Además, al asignar recursos a los servicios de formación profesional, comprobamos en qué ámbitos los empleadores requieren una mano de obra calificada. La organización de empleo de Turquía, el Ministerio de Educación, el organismo de formación profesional, las juntas provinciales de empleo, las confederaciones de trabajadores y de empleadores, y los institutos de formación profesional, además del Ministerio, han puesto en marcha varios pro-

gramas y proyectos destinados a aumentar la empleabilidad de la mano de obra formada en los ámbitos en que es necesaria.

La tasa de empleo de las mujeres universitarias es del 70 por ciento, lo que muestra en qué medida la educación contribuye considerablemente al empleo de las mujeres. Conscientes de ello, concedemos gran importancia a la educación de los niños y niñas. Por una parte, queremos aumentar el empleo y, por otra parte, luchamos por mejorar las condiciones de trabajo y garantizar una protección adecuada de los trabajadores a través de las medidas adoptadas en el marco de los principios de trabajo decente. Las medidas de protección relativas a la salud y la seguridad en el trabajo, por ejemplo, también forman parte de este paquete de empleo. Las reformas de la seguridad social llevadas a cabo este año también se ajustan a nuestro objetivo de aplicar el Programa de Trabajo Decente.

Me da mucho gusto decir que Turquía y la OIT colaboran estrechamente en diversos proyectos. Sin embargo, consideramos que la OIT debería desempeñar una función más activa en determinados temas y ámbitos. Los cambios que se producen en la economía de nuestros países y las nuevas tendencias demográficas son tales que la demanda de mano de obra extranjera está aumentando en muchos países industrializados y la migración de retorno es un tema que ha estado a la orden del día en muchos países en los últimos años. Existen limitaciones en el ámbito de los derechos humanos de los migrantes y también normas estrictas contra la libre circulación de mano de obra. Estamos preocupados por las nuevas actitudes que se adoptan en las políticas de migración, al otorgar menos derechos a los migrantes en comparación con las políticas en vigor. Las nuevas políticas de migración no deberían desviarse del enfoque basado en el derecho. Quisiéramos que la OIT desempeñara una función más activa en la protección de los derechos de los trabajadores migrantes y orientase a los países tanto de origen como de destino.

Hemos pedido ser anfitriones del 19.º Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, la iniciativa internacional más importante en la materia, que organizan la Organización Internacional del Trabajo y la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) cada tres años.

Esperamos poder darles la bienvenida en Estambul (Turquía), con motivo del Congreso Mundial sobre Seguridad Social en el Trabajo, en 2011.

Estoy seguro de que esta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, a la que mi país otorga la mayor importancia, tendrá resultados fructíferos.

---

*Original inglés: Sra. CHAO (Ministra de Trabajo, Estados Unidos)*

---

En primer lugar, abordaré la cuestión fundamental de la libertad de asociación y la libertad sindical. Es un principio fundamental de la democracia que los individuos tengan el derecho de votar según su conciencia, en forma privada y libres de posibles represalias. Este principio que protege la integridad de las elecciones nacionales es también crucial en el lugar de trabajo, donde se toman decisiones económicas fundamentales.

Estados Unidos cree que el voto privado es una herramienta importante para proteger a los trabajadores, sobre todo cuando toman la decisión de unirse o no a un sindicato. Solamente mediante el voto

privado los trabajadores pueden estar seguros de que no van a estar sujetos a violencia o intimidación.

Los Estados Unidos reconocen que las leyes que se refieren al uso del voto privado en el lugar de trabajo varían de un país a otro, pero esperamos que la OIT explorará y alentará el uso de esa importante herramienta para reforzar los compromisos nacionales respecto de la libertad de asociación y la libertad sindical de los trabajadores.

Otra cuestión de suma importancia para los trabajadores, es la repercusión de la economía mundial en cuanto a la disponibilidad de trabajo decente. Muchos países desarrollados actualmente tienen ante sí retos económicos, pero Estados Unidos no está de acuerdo con la evaluación de estos desafíos en la forma en que figura en la Memoria actual.

Sugiere que una serie de eventos nos han colocado en una situación que no se veía desde la Gran Depresión, pero esta comparación es inapropiada y errónea.

En el punto más crítico del período de la Gran Depresión Estados Unidos contaba con cerca de 58 millones de trabajadores, mientras que el 25 por ciento de la fuerza laboral estaba desempleada. Hoy en día tenemos 153 millones de trabajadores y la tasa de desempleo es del 5,5 por ciento, mucho más bajo que el promedio del 5,7 por ciento del decenio de 1990. Lo anterior significa que Estados Unidos creó cerca de 100 millones de empleos, y en los cuatro años cruciales de la Depresión bajó el PIB a la mitad, pero hoy en día el crecimiento del PIB todavía es positivo en los Estados Unidos, y la trayectoria económica de los países desarrollados, ha evolucionado positivamente.

El 2007 fue muy importante porque durante cinco años consecutivos los países en desarrollo llegaron a alcanzar un crecimiento del 6 por ciento, algo nunca antes visto. El FMI espera que en 2008 el crecimiento alcanzará un nivel del 6,7 por ciento y continuará aumentando hasta el 2013. Aunque el crecimiento en los países desarrollados ha tenido repercusión en los países en desarrollo, a largo plazo las políticas económicas y sociales al interior de los países en desarrollo son más importantes. Sin ellas no se puede crear un clima favorable para el crecimiento y la creación de empleos y el país, no podrá desarrollarse sea cual fuere el entorno externo.

Como ha dicho el FMI, los países en desarrollo que han adoptado reformas orientadas hacia un mercado libre han igualmente logrado mejorar las condiciones de los trabajadores. En efecto, si hubiere de hacerse alguna comparación entre la severa reducción económica del decenio de 1930 y lo que ocurre hoy en día, esa comparación sería en la esfera del comercio, lo cual no se menciona en la Memoria. Ahora, como antes, hay una tendencia proteccionista que puede causar mucho daño a los trabajadores.

¿Qué pueden hacer los ministros de trabajo para ayudar a los trabajadores a avanzar en el entorno mundial actual? La OMC y la OIT han concluido que las economías modernas tienen constantemente que reasignar los recursos para responder frente a las cambiantes condiciones económicas. Los ministros y los ministerios de Trabajo pueden darle apoyo al proceso de ajuste eliminando reglamentos innecesarios y dándole a los trabajadores y a los empleadores la flexibilidad para hacer lo mejor posible y para que los trabajadores tengan acceso a la forma-

ción y a la educación que necesitan para tener éxito en la economía internacional.

Al respecto, los Estados Unidos esperan que la OIT seguirá tratando de coordinar el fortalecimiento de capacidades entre los trabajadores y que se concentrará en la formación de los trabajadores para que la fuerza laboral esté en capacidad de hacer frente a los rápidos cambios que se presentan en las condiciones económicas. Asegurar la protección en el lugar del trabajo y cumplir las normas fundamentales de trabajo y centrar su atención en las políticas económicas que promuevan la creación de empleo es parte de su misión básica. Al centrar su atención en ello y al reforzar la protección de los trabajadores mediante el voto privado, la OIT puede estar segura de que su misión va a seguir siendo pertinente en el siglo XXI.

---

*Original inglés: Sra. KOSOR (Viceprimer Ministro y Ministro de la Familia, Asuntos de los Veteranos y Solidaridad Intergeneracional, Croacia)*

---

Es un privilegio especial poder saludarlos personalmente aquí, en nombre de la delegación de la República de Croacia y expresar el placer porque las cuestiones laborales y sociales sean consideradas en esta oportunidad.

Quisiera recalcar que para el desarrollo de la economía, su crecimiento, el incremento del empleo y la mejora de los niveles de vida y de seguridad social de los ciudadanos, la cooperación de los sectores sociales clave, a saber el gobierno, los empleadores y los sindicatos, tiene una importancia especial.

La meta fundamental de la República de Croacia es participar plenamente en la Unión Europea, que consideramos como una base esencial para la paz duradera, la libertad democrática y el crecimiento económico. El Gobierno se ha comprometido para que el proceso de adhesión a la Unión Europea sea un proceso transparente, abierto, de participación directa, de diálogo constante, de consultas con representantes de los sindicatos y las asociaciones de los empleadores, así como también con otras organizaciones de la sociedad civil.

El diálogo social y la asociación han demostrado ser en nuestras condiciones, los métodos más eficaces para encontrar soluciones conjuntas y adoptar medidas que puedan brindar perspectivas de desarrollo, de empleo, de seguridad social y que fomenten la inclusión social, la justicia social y la solidaridad.

Es natural que los interlocutores sociales tengan intereses diferentes, pero no hay desarrollo social y crecimiento sin el reconocimiento de estas diferencias y sin admitir que el trabajo conjunto es necesario para construir una sociedad a la medida de cada uno de los miembros de la comunidad.

El Gobierno de Croacia ha aceptado los sindicatos y las asociaciones de empleadores como valiosísimos interlocutores en pie de igualdad para la puesta en práctica de unas nuevas leyes y medidas y para formular políticas públicas y documentos estratégicos nuevos. Un proceso de consulta bien formulado es una estrategia destinada al éxito para los interlocutores sociales, pero también para que todos ellos trabajen juntos.

Durante el período anterior se lograron las precondiciones apropiadas para el funcionamiento exitoso del diálogo social. Se fundaron organizaciones de trabajadores y de empleadores, con capacidades técnicas para la participación en el diálogo social.

Existe una voluntad política y una disposición de todas las partes para una participación activa en el diálogo social. Se ha conseguido el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva y hay un apoyo institucional apropiado para el desarrollo del diálogo social.

La protección de la dignidad del trabajo y de los trabajadores en el marco jurídico apropiado, la protección eficaz y el control, la creación de condiciones para el funcionamiento de las instituciones jurídicas estatales, condiciones macroeconómicas estables, incentivos de empleo, política social y familiar activa y el desarrollo equilibrado de todos los sectores del país, así como la aplicación de una serie de reformas estructurales, son esferas prioritarias para las actividades conjuntas del gobierno, los empleadores y los sindicatos en la República de Croacia.

El Consejo Económico y Social contribuye con sus actividades de manera significativa a la aplicación con éxito de las reformas económicas y sociales fundamentales, así como también de los procesos de negociación de la República de Croacia con la Unión Europea. Con la cooperación dentro del Consejo Económico y Social y con un diálogo social de alta calidad, con grandes esfuerzos realizados por los interlocutores sociales, hemos alcanzado un modelo social equilibrado, un bajo nivel de conflicto social y un elevado nivel de paz social, estableciendo de esta forma el camino y las bases para desarrollar aún más las políticas económicas y sociales.

El marco institucional establecido para el diálogo social en la República de Croacia es excelente y proporciona un espacio abierto a los interlocutores sociales para que puedan consultarse sobre todas las cuestiones económicas y sociales pertinentes. Hemos establecido un modelo croata de participación social que tiene unas características nacionales y locales muy fuertes desde el lugar de trabajo hasta los diferentes órganos de nivel nacional.

Puedo confirmar con satisfacción que el Consejo Económico y Social de la República de Croacia se ha constituido plenamente como elemento central del tripartismo en el campo de los problemas sociales y económicos que está dirigiendo una economía, y una política social, consolidadas, la conclusión y la aplicación de acuerdos colectivos y su conformidad con las medidas de política social, económica y de desarrollo para promover la solución pacífica de las controversias laborales. En países política y económicamente estables y bien estructurados como Croacia, las relaciones de trabajo bien desarrolladas entre trabajadores y la participación en la toma de decisiones son factores para el crecimiento de la productividad y dan lugar a una amplia gama de posibilidades de negociación de los derechos y obligaciones entre trabajadores y empleadores.

La democracia en el entorno laboral no sólo es deseable sino que representa también la justicia social en un mundo democrático. En la República de Croacia hemos reconocido la importancia de desarrollar la democracia industrial y en la legislación laboral hemos garantizado el derecho a la participación en la toma de decisiones de los representantes de los trabajadores, no sólo en cuanto a la protección de los derechos del trabajador sino también para dar forma a las relaciones laborales en el lugar de trabajo, que tiene una importancia especial para el equilibrio entre el trabajo y el capital.

Además del Consejo económico y social, la República de Croacia desarrolla o permite en gran me-

dida el diálogo social a nivel local, así como a través de otros consejos tripartitos y demás órganos que en los que los representantes de los interlocutores sociales gestionan conjuntamente los sistemas de pensiones y de seguridad de salud, el empleo, la seguridad y el bienestar social, la protección de la salud, la seguridad en el trabajo, la rehabilitación y el empleo de las personas discapacitadas.

Para el próximo período las asociaciones de empleadores y de sindicatos han anunciado mayores actividades.

Mediante estos acuerdos tripartitos deseamos abrir un nuevo capítulo en las relaciones de los interlocutores sociales, para fortalecer el papel de los empleadores y los sindicatos y canalizar la energía hacia la realización de los objetivos esenciales de la sociedad croata, que es la mejor de la situación de los trabajadores, de los empleadores y de todos los ciudadanos de Croacia.

Finalmente, quisiera recalcar que, conscientes de estos nuevos retos, el Gobierno de Croacia, los empleadores y los sindicatos continuarán trabajando con más empeño para desarrollar y promover el diálogo social en todas las esferas, plenamente conscientes de sus responsabilidades respecto del desarrollo económico y social.

---

Sr. MARTINEZ (*trabajador, Argentina*)

En nombre de las trabajadoras y trabajadores argentinos felicito al señor Presidente por su designación y al señor Director General por la Memoria que ha presentado, la Conferencia confirmó los valores más auténticos de la OIT, la libertad, la igualdad y la dignidad. La Memoria es testimonio del trabajo decente en la práctica, los programas nacionales del trabajo decente son el instrumento para desarrollar acciones concretas adaptadas a la realidad de cada país y ayuda a planificar aquello que falta hacer. Mi país instrumentó después de la crisis del año 2001 su primer plan, con éxito en la recuperación del empleo y a partir del año 2003 con un modelo económico productivo que dejó de lado la receta neoliberal, se logró un nivel de crecimiento con inserción social, poniendo en práctica el Plan nacional de trabajo decente. Todas las dimensiones del trabajo decente estuvieron presentes en el debate de las distintas comisiones. El fortalecimiento de la capacidad de la OIT servirá para evaluar los objetivos estratégicos. Las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento y el empleo son una herramienta fundamental para insertarse en el mundo del trabajo. Por ello, afirmo que la formación, la certificación y el aumento de las calificaciones se deben integrar y relacionar con la productividad para generar una relación sustentable del trabajo y del trabajador. Debemos fortalecer una estrategia integral del trabajo decente en el sector rural, así mejoraremos las condiciones laborales de los trabajadores, permitiendo a los países un crecimiento favorable para los sectores más castigados. Es fundamental el tratamiento sobre las cláusulas laborales de los contratos públicos, Convenio núm. 94, para que su actualización permita en el marco de la competencia leal de las empresas asegurar condiciones laborales justas para los trabajadores. Nuestra OIT y el movimiento sindical celebra 60 años del Convenio núm. 87 que sin duda marcó la razón de ser de los trabajadores sindicalmente organizados en el mundo, sin límites ideológicos ni políticos. Señor Presidente, mi país enfrenta los desafíos para lograr un modelo inclusivo donde todos sean prota-

gonistas, el diálogo social, el tripartismo, y la negociación colectiva son los instrumentos con los que se resuelve las demandas de los trabajadores y de la sociedad. Se han formado más de mil convenciones colectivas por año con amplísima cobertura como una expresión real para lograr una mejor distribución del ingreso. Frente a las asignaturas pendientes hay que reforzar la lucha contra el trabajo informal, instalar la cultura de la prevención, eliminar la desocupación, la pobreza y la exclusión social. En la crisis sectorial que atraviesa mi país en este momento están aquellos que apuestan a seguir manteniendo un modelo de concentración y por el otro lado está la firme decisión del pueblo que por amplia mayoría defiende un modelo de redistribución de la riqueza que contiene a los sectores más desprotegidos de la sociedad. Entiendo que un país solidario y justo requiere del diálogo social y la participación institucional para la discusión y diseño de sus políticas y estrategias. Por ello, proponemos la creación de un consejo de desarrollo económico social para consensuar políticas de Estado a largo plazo que determine una Argentina previsible con inclusión y desarrollo. La constitución de la nueva central sindical de las Américas es una realidad trascendente y fundamental que fortalece al movimiento sindical en la defensa de los derechos de los trabajadores de nuestro continente. Señor Presidente, nuestros pueblos reclaman más salud, educación, seguridad social, igualdad de oportunidades, la erradicación del trabajo infantil y el respeto a todos los derechos humanos. Por ello, junto a los nuevos gobiernos progresistas seguiremos luchando contra las políticas neoliberales que castigaron a nuestros países duramente, consolidando y fortaleciendo las instituciones democráticas y la participación activa del movimiento sindical. Para ello, requerimos y necesitamos un empresario socialmente responsable. En los procesos de integración se deben garantizar salarios vitales y compatibles con la dignidad de todos los trabajadores, tomando como referencia la productividad sistémica para borrar las asimetrías y alcanzar la equidad social. Estoy seguro de que enfrentaremos al mundo globalizado con más poder y cambiaremos la tristeza de hoy por la alegría de una sociedad más justa. Hay muchas tareas por delante y los trabajadores son los protagonistas, los sindicatos su voz y su fuerza.

---

*Original portugués: Sra. TAIPO (Ministra de Trabajo, Mozambique)*

En nombre del Gobierno de la República de Mozambique, y en mi nombre personal y de la delegación que me acompaña, quisiera saludar a todos los delegados a esta Conferencia, y expresar mis más sinceras felicitaciones y aprecio al Embajador Juan Somavia, Director General de la OIT, por sus esfuerzos y por el dinamismo que ha impartido a nuestra Organización, particularmente en lo que respecta a la promoción del trabajo decente en mi país.

Me alegra observar que las estrategias y programas del Gobierno de Mozambique van en el mismo sentido que la visión de la OIT, según los informes presentados a esta reunión de la Conferencia.

En este contexto, la estrategia encaminada a mejorar el entorno empresarial en Mozambique ha merecido una atención especial como condición necesaria para atraer cada vez más inversiones internas y externas. El Gobierno, junto con la sociedad civil, ha adoptado medidas para facilitar la realización de



actividades económicas, con el objetivo de propiciar la realización de negocios y crear más empleos.

En estos momentos en Africa Subsahariana se registran niveles alarmantes de pobreza; cerca del 80 por ciento de la población tiene unos ingresos inferiores a dos dólares, moneda que ya en sí se ha desvalorizado, y reviste carácter de urgencia sensibilizar a todas las personas a fin de promover el trabajo decente. Evitaremos de este modo que surjan conflictos sociales que puedan degenerar en violencia.

Uno de los fundamentos del principio del ciclo de vida anunciado por el Director General es la protección social. En este contexto aprobamos una política de protección social más amplia, que va más allá de la seguridad social obligatoria. Introdujimos asimismo la seguridad social básica y la seguridad social complementaria. Se trata de medidas sociales cuya aplicación en la práctica permitirá ampliar la cobertura de los beneficiarios, garantizando así la mejora gradual de las condiciones de protección del trabajador y de los ciudadanos en general.

Mozambique apuesta por la aplicación de la estrategia de empleo y capacitación profesional. Instamos, pues, a los interlocutores internacionales de cooperación a que adapten sus estrategias de inversión con el objetivo de atender a los intereses nacionales de lucha contra la pobreza y la creación, no solamente de puestos de trabajo, sino también de un empleo decente que valore al ser humano.

Celebramos los debates que han tenido lugar y esperamos que culminen con la adopción de una nueva declaración sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT. Ha llegado el momento de que la OIT haga resurgir los valores universales de lucha por el bienestar del trabajador. Más que nunca, en un momento en que el mundo se encuentra intrínsecamente conexo, la OIT debe mantenerse a la vanguardia. Por esto, acogemos con agrado las deliberaciones de esta 97.<sup>a</sup> reunión.

Este año celebramos el quinto aniversario de la entrada en vigor del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97). Es una oportunidad importante para que cada uno de nuestros Estados, reflexione sobre cómo materializar los principios contenidos en este instrumento fundamental que salvaguarda los derechos humanos.

Mi Gobierno considera de la mayor importancia la observancia de los instrumentos internacionales relativos a la protección de todos los trabajadores migrantes, incluidos los Convenios núms. 97 y 143 de la OIT sobre los trabajadores migrantes.

Alentamos a la OIT a proseguir sus esfuerzos para inculcar universalmente la cultura y el espíritu del Programa de Trabajo Decente. Todos los trabajadores, donde quiera que se encuentren, deben merecer respeto, dignidad y un trato decente.

Permítame expresar públicamente nuestra confianza al Embajador Juan Somavia, en cuyas manos está el destino de nuestra Organización, que lucha por la cultura del trabajo decente.

---

*Original inglés: Sr. STEYNE (trabajador, Reino Unido)*

El Congreso de Sindicatos cree que la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa promoverá una visión estratégica y contribuirá a hacer de una globalización anárquica, injusta y no sostenible, un instrumento para el trabajo decente, la educación y la paz para todos.

Todos deseamos una OIT más eficiente, pero si bien la Declaración se centra con mayor claridad en

su objetivo, rechazamos las demandas de una OIT más barata, que formulan los países ricos que son los principales beneficiarios de la globalización, o que lo serían si hicieran pagar a los ricos o a los súper ricos su justa parte de los impuestos.

El fracaso para fomentar la equidad en el propio país menoscaba la equidad en el marco mundial. A pesar de la búsqueda de coherencia política, la crisis actual se debe a una avaricia desmedida y al fracaso de la comunidad internacional y de los Estados Miembros para regular la economía mundial y los mercados financieros.

La nueva Declaración da cuenta del reto que significa satisfacer las demandas, que aumentan de manera exponencial, de las normas y servicios de la OIT. Acogemos con beneplácito la cuenta suplementaria del presupuesto ordinario, que refuerza la gobernanza de carácter tripartito, pero el presupuesto ordinario debe crecer y no disminuir.

Queremos una mayor eficacia, pero la gestión basada en los resultados no debe significar la puesta en práctica de una estrategia de selección de los frutos que puedan conseguirse más fácilmente.

Deben solucionarse los problemas aparentemente insolubles de las violaciones graves del derecho fundamental al trabajo, si queremos establecer las piedras angulares del trabajo decente y de una globalización equitativa.

La libertad sindical y de negociación colectiva, según lo señala claramente la Declaración, son elementos esenciales, uno de los cuatro objetivos estratégicos indivisibles que se refuerzan mutuamente y hacen posible la existencia de derechos sobre los cuales descansan todos los demás.

La nueva Declaración indica una nueva abertura, una posibilidad para la OIT de trabajar de manera más eficaz con las multinacionales que tienen las riendas del poder económico. El servicio de asesoramiento sobre las EMN un ejemplo de ello y reiteramos nuestra disposición para una interlocución social son las multinacionales que respetan los derechos sindicales y fomentan las normas de la OIT en las cadenas de suministro mundial.

De manera semejante, estamos trabajando con los aliados de la sociedad civil que respetan la diferencia entre la promoción y representatividad.

Este entendimiento establece los principios de creciente nuevo vigor de la Marcha Mundial contra el Trabajo Infantil, el desarrollo de la Alianza Global contra el Trabajo Forzoso y la Campaña Mundial por la Educación.

Con tanta vigencia ahora como en 1919, 1944 ó 1998, la nueva Declaración enuncia nuevamente los principios según los cuales la pobreza en cualquier lugar, constituye una amenaza para la prosperidad dondequiera que sea, y que una paz duradera sólo puede construirse sobre la base de una justicia social perdurable.

Estas verdades se encuentran en la esencia misma de las prioridades en materia de solidaridad del congreso de sindicatos. Los países en los que se ejerce violencia contra los sindicatos, incluida la fomentada por el Estado, se obstaculiza el diálogo social y el desarrollo democrático, social y económico.

En Palestina, la violencia de la ocupación ilegal y la ejercida por Hamas han obstruido la búsqueda de la paz. El congreso de sindicatos lo reitera: aprovechen esta oportunidad para avanzar hacia la existencia de dos estados libres, independientes y viables. Pongan fin a la ocupación, no extiendan los asenta-



mientos ilegales, suprímanlos. Destruyan el muro, retiren los puestos de control, pongan fin al castigo colectivo.

A las EMN les decimos: asistan a las conferencias sobre inversiones de Belén y de Londres, inviertan para la paz en Palestina, en Israel y en toda la región.

En Colombia sigue reinando la impunidad. Un verdadero diálogo social y unas relaciones laborales maduras siguen siendo un sueño para los sindicalistas democráticos y amantes de la paz. Al Gobierno le decimos que el escándalo de la «parapolítica» puede enviar a sus parlamentarios a la cárcel, pero que sus obligaciones contractuales con la OIT continúan, cumplan con esas obligaciones y con las del acuerdo tripartito.

A los Estados Miembros les decimos que presten apoyo para el fortalecimiento de la Oficina de la OIT en Bogotá. A los empleadores colombianos y de todo el mundo, les decimos que un diálogo social eficaz es el mejor ejemplo de la solución pacífica de un conflicto. Dejen de volvernó la espalda, vuelvan a evaluar su deseo de riqueza ilimitada y únanse a nosotros como asociados para la paz y la justicia.

En Iraq, le decimos a las fuerzas de ocupación que cesen de hostigar a los sindicalistas, obnubilados por su interés en privatizar y exportar la riqueza del petróleo iraquí. Al Gobierno le decimos que sabe que apoyamos activamente el resurgimiento del sindicalismo libre en Iraq. Que deben reconocernos como asociados para la paz, la equidad y la democracia y dejarnos seguir adelante con nuestras actividades sindicales en total libertad.

*(La Sr. Diallo asume la presidencia.)*

---

*Original azerí: Sr. RAHIMOV (Gobierno, Azerbaiyán)*

---

Este foro confirma que la acción de la OIT no se limita a su esfera de competencias, sino que persigue ideales de igualdad social en el mundo. La importancia de este Informe se debe a su pertinencia: 2008 representa el décimo aniversario de la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Los problemas que aquí se mencionan están relacionados con la aplicación de la Declaración y tienen una importancia tanto nacional como internacional. En este sentido, quisiera decir unas palabras acerca de la consecución de estas metas. La creación de un sistema eficaz sobre la base del diálogo social nos ha permitido llegar a un nuevo nivel en el cual vemos muchos acuerdos nuevos que promueven las relaciones entre los empleadores y los trabajadores. Hoy en día, en Azerbaiyán tenemos un sistema sólido de distintas asociaciones de empleadores y de trabajadores. Esto está contemplado en nuestra base legislativa, pero tenemos que mejorar esta alianza social, teniendo en cuenta la experiencia nacional. Para nosotros la OIT es un modelo.

Los índices de crecimiento estables han ayudado a facilitar el desarrollo social, garantizando unos ingresos razonables para la población. Nuestro Gobierno apoya los principios citados en el Informe, principios establecedores de normas que garantizan la calidad de vida, como una de nuestras metas nacionales. Un importante aspecto es la comprensión de la ideología del diálogo social. Esto es necesario para poder solucionar de manera más eficaz distintos problemas. Tenemos que crear más empleos. La creación de empleo ha mejorado la situación de la población, según nuestra Oficina de Estadísticas.

Desde el 2003 al 2008 se crearon más de 670.000 empleos. Esto ha contribuido a la reducción de la pobreza del 44 por ciento al 16 por ciento. En los últimos años, se han introducido nuevas reformas de la seguridad social y de la protección contra el desempleo. Quisiéramos elevar la eficiencia de los programas sociales y mejorar el capital humano, sobre la base de la legislación y los derechos.

Teniendo en cuenta la situación y la experiencia de otros países, estamos trabajando en el Código Laboral de nuestro país. Estamos introduciendo nuevas normas. Creemos que la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo contribuirá a la protección laboral. Los inspectores del Gobierno garantizan el control al respecto.

También hemos decidido elaborar un programa preventivo para el desarrollo del diálogo social. Las normas, en este sentido, tienen que estar a la altura de las normas internacionales.

Nuestros órganos de control son responsables de un diálogo constructivo entre empleadores y trabajadores. Debemos mejorar la capacitación de los inspectores de trabajo y también tenemos que elevar la eficacia de los programas sociales. Debemos mejorar el trabajo de estos órganos y coordinarlo. Todo esto ha sido estudiado ya con la asesoría del Banco Mundial y está siendo aplicado.

La consecución de los derechos del trabajo, será nuestro empeño, si bien es un esfuerzo a largo plazo. Lo haremos en nombre del desarrollo y del progreso social.

---

*Original inglés: Sr. MALLARD (Ministro de Trabajo, Nueva Zelanda)*

---

La Memoria del Director General ofrece un valioso análisis de las dificultades y las oportunidades que se presentan a nosotros en el marco del programa de trabajo decente. Nueva Zelanda estima que los conceptos de comercio, crecimiento sostenible y equitativo, empleo y desarrollo social no son incompatibles; al contrario, se refuerzan mutuamente.

Esta Conferencia nos ofrece algunas herramientas prácticas para poder lograr lo anterior gracias a la labor realizada hasta la fecha por las comisiones. Hemos celebrado aquí debates exhaustivos sobre la necesidad de promover el empleo rural, desarrollar las competencias, la productividad y el crecimiento, así como la capacidad de la propia OIT de cumplir con los objetivos del Programa de Trabajo Decente.

Nueva Zelanda apoya firmemente la acción destinada a revitalizar la economía rural, añadir valor y brindar asistencia para la transición de las actividades en ese sector. A nuestro juicio, los obstáculos al comercio, a la alimentación y los subsidios para abandonar la producción de alimentos a favor de la producción de biocarburantes, no sólo generan hambre, sino también la reducción del nivel de vida en los países en desarrollo y en los desarrollados.

Aunado a esto está la cuestión de las calificaciones y la productividad. Debemos reconocer la necesidad de que el mercado laboral tenga un desempleo de nivel internacional a todos los niveles y se adapte a las necesidades cambiantes de los diferentes sectores, regiones y personas.

Los cambios en el mercado de trabajo son inevitables. Lo importante es la labor de preparación y de gestión de esos cambios. Hemos elaborado una gran variedad de políticas y medidas para hacer frente a las cuestiones del empleo y el desarrollo de las competencias profesionales. Estas iniciativas abar-

can medidas para la adquisición de las aptitudes básicas y medidas encaminadas a profundizar la formación profesional sectorial. Todas ellas están relacionadas con la demanda de calificaciones de la economía y son apoyadas por otras medidas que aseguren la efectividad de la inversión.

Nuestra estrategia denominada «mejor trabajo, trabajar mejor» pone de manifiesto el lazo que existe entre el mercado laboral y el empleo y los aspectos sociales y económicos en el país. El objetivo de esa estrategia es promover el empleo de alta calidad con el fin de impulsar el crecimiento económico sostenible y brindar oportunidades a todos los neozelandeses.

Estamos elaborando una estrategia titulada «unificar competencias» cuya finalidad es elevar la productividad mediante el desarrollo de nuevas competencias y la utilización de las ya adquiridas con el objeto de transformar el trabajo y los lugares de trabajo.

Un elemento clave de estas iniciativas es el compromiso con el diálogo social y el uso de un sólido sistema tripartito dinámico que promueve la plena participación de todas las partes.

Nueva Zelanda considera sumamente importante que la OIT ofrezca servicios de alta calidad y eficaces que se ajusten a las necesidades de sus mandantes, en particular los de la región del Pacífico. Nueva Zelanda está dispuesta a contribuir a esa labor. Consideramos que la aplicación del examen de la estructura exterior constituye un factor decisivo para asegurar una adecuada coordinación y una presencia efectiva de la OIT en las regiones en las que las necesidades son mayores y los recursos a menudo son limitados. Debemos también encontrar soluciones innovadoras, centros virtuales, métodos para la realización de programas por vía electrónica en los próximos años.

Por último está la cuestión de las normas laborales. Hemos tomado nota del llamamiento del Director General de que ratifiquemos todos los convenios fundamentales del trabajo de la OIT a más tardar en 2015. Es un objetivo ambicioso. Como señaló el Director General, no debemos perder de vista que la ratificación por sí sola no garantiza el respeto de los derechos laborales. Nueva Zelanda no ratificará los convenios que no pueda objetivamente aplicar. Observamos que parece haber sobre esta cuestión una multitud de puntos de vista distintos según los países. La prioridad debe ser, pues, asegurar que los países dispongan de la capacidad y la voluntad necesaria para aplicar los convenios una vez que los hayan ratificado.

Para concluir, quisiera reiterar el compromiso del Gobierno de Nueva Zelanda de trabajar en colaboración con la OIT ayudándola a hacer frente a los desafíos y a aprovechar las oportunidades que ofrece el trabajo decente para el desarrollo sostenible.

---

*Original ruso: Sr. SAFONOV (Gobierno, Federación de Rusia)*

El Informe del señor Juan Somavia aborda las cuestiones estratégicas claves que van a delinear la política de la OIT en los próximos años, hasta mediados del próximo decenio. Podemos decir con certeza hoy por hoy que hay que responder de una manera decente a todos los retos estratégicos mundiales que se plantean; esta respuesta decente es, evidentemente, el trabajo decente.

El programa aplicado con éxito en muchos países, que reviste hoy una dimensión mundial y cuyo ca-

rácter actual aumenta año a año, está cada vez más claro y es el trabajo decente.

Las instancias dirigentes de nuestro país se fijaron una serie de objetivos de envergadura en el ámbito del desarrollo social y las relaciones profesionales. En el futuro vamos a prestar una gran atención a la cuestión de la eficacia del trabajo y la política social.

El Gobierno de la Federación de Rusia adoptará la política de desarrollo socioeconómico la Federación de Rusia. De aquí a 2020 deberíamos ser una de las cinco mayores potencias mundiales, en función del PIB.

Durante este período, el ingreso disponible de la población debería duplicarse; el salario real debería triplicarse. El gasto privado y público no debería ser menor a cinco o seis por ciento del PIB, mientras que en 2006 eran del 4,6 por ciento. Para lograr estos objetivos, la productividad del trabajo debe aumentarse casi al doble. Uno de los objetivos estratégicos consiste en establecer condiciones para utilizar eficazmente el trabajo calificado y para aumentar la calidad del capital humano. Hay que desarrollar también las infraestructuras sociales. Asimismo, habrá que aumentar la capacidad de trabajo de la población y el salario mínimo para remunerar dicho trabajo.

Todos estos compromisos están arraigados en el acuerdo tripartito celebrado entre el Gobierno de la Federación de Rusia, los empleadores y los trabajadores rusos. Además, el Código de la Federación de Rusia da a las regiones actualmente el derecho de volver a subir el salario mínimo, sobre la base de consultas y reuniones tripartitas.

El nuevo sistema de remuneración del trabajo en los puestos públicos va a contribuir al crecimiento de la remuneración, sobre todo en los sectores de la salud, la educación y la cultura. Estas medidas se destinan a aumentar la calidad del trabajo en el sector público, estimular a los trabajadores y hacer que sean más responsables en cuanto al resultado final. La implantación de este nuevo sistema en el sector público permitirá crear condiciones para lograr una cadencia más elevada en relación con la evolución de los salarios en todo el país.

La protección social de la población debería también ampliarse y hemos establecido una serie de programas regionales al respecto. Para reducir los problemas demográficos en particular, con miras a aumentar la esperanza de vida, reducir la tasa de mortalidad, aumentar la tasa de natalidad y regular los movimientos migratorios internos y externos, nuestro Gobierno ha adoptado la política demográfica de la Federación para el período que va hasta 2025. En el marco de la aplicación de estas políticas se están tomando muchas medidas destinadas a reducir sensiblemente la tasa de mortalidad de la población activa, así como para que bajen los traumatismos como consecuencia de accidentes de trabajo. Sobre una base tripartita, estamos estableciendo el programa de acción que permitirá mejorar las condiciones y la protección del trabajo para el período que va hasta el 2025. El principal objetivo estratégico de este programa es proteger la salud de los trabajadores y garantizar la seguridad del trabajo gracias al establecimiento de un sistema de gestión de riesgos profesionales en todos los lugares del trabajo.

Estamos convencidos de que gracias a esfuerzos conjugados y utilizando los mecanismos eficaces de la colaboración tripartita, vamos a alcanzar con éxi-

to todos los objetivos estratégicos que nos hemos fijado.

*Original portugués:* Sr. BENEVIDES GADELHA (*empleador, Brasil*)

En la Memoria del Director General, se examinan estrategias para hacer avanzar el Programa de Trabajo Decente, en medio de una nueva crisis financiera internacional, que plantea dificultades — cuya real dimensión aún no conocemos del todo — al aspecto positivo de la globalización, es decir, la apertura de «nuevas oportunidades de crecimiento económico mediante la tecnología, la inversión y el comercio». Una vez más, ha puesto de relieve la inquietud sobre «la calidad del crecimiento económico y de los efectos que éste tiene en el medioambiente, en la cohesión y la estabilidad sociales y, por tanto, en el aumento de las desigualdades».

El Programa de Trabajo Decente es una visión productiva profundamente arraigada en la vida de hombres y mujeres del mundo entero, que prevé el equilibrio entre el papel del Estado y la función innovadora y productiva del mercado y las necesidades y aspiraciones de los individuos, las comunidades, las empresas y los trabajadores.

Nos congratulamos, con el Director General, de los avances registrados en los últimos diez años en las políticas de muchos países, hoy más centradas en «el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en las oportunidades de empleo mediante la creación de mercados inclusivos para todos, en un mercado de trabajo dotado de instituciones eficaces que sepan establecer un equilibrio entre la seguridad de los trabajadores y la flexibilidad de las empresas, y en una cobertura amplia de la protección social.»

Nunca estará de más reafirmar la necesidad de contar con un entorno institucional que fomente políticas y estrategias destinadas al desarrollo de empresas sostenibles, las cuales son la fuente principal de crecimiento, generación de riqueza, empleo y trabajo decente, según se subrayó en el informe de la Comisión de las Empresas Sostenibles, en la 96ª reunión de la Conferencia.

Dicha Comisión reconoció que, para lograr crear y mantener empresas sostenibles, era esencial propiciar un ambiente que incluyera, entre otros factores: paz y estabilidad política, buena gobernanza, diálogo social, respeto por los derechos humanos universales, políticas macroeconómicas acertadas, una buena gestión de la economía, un comercio y una integración económica sostenibles, un entorno jurídico propicio, el imperio del Estado de derecho y la garantía de los derechos de propiedad, la competencia leal, el acceso a servicios financieros, una infraestructura material, tecnologías de la información y la comunicación, educación, formación y aprendizaje permanente, justicia social, inclusión social y protección social adecuada.

Al mismo tiempo, en la Memoria del Director General se afirma que es esencial «articular todo el proceso en torno a las empresas, que serán el centro de la transición hacia una economía más ecológica» y que esta transición, «por muy compleja y difícil que resulte, podría ser más suave y estable gracias al diálogo social y a un enfoque claramente tripartito».

Finalmente estamos convencidos de que la sabia visión de la OIT en lo que atañe al trabajo decente para la construcción de una sociedad globalizada sostenible, ya consagrada en muchos foros mundia-

les, debería complementarse con la promoción enérgica del papel irremplazable que cumplen las empresas sostenibles en la consecución del trabajo decente para todos.

En este contexto, permítanme hablar de mi país. Desgraciadamente, en Brasil, el sistema de relaciones laborales no ha seguido las transformaciones profundas de orden estructural, tecnológico o de gestión empresarial que se produjeron en los últimos decenios. Tenemos una legislación muy rígida, ceñida a hipótesis y conceptos de situaciones anteriores a la globalización, que no sólo atiza los conflictos sino que también aumenta la tasa de informalidad y limita el alcance y la eficacia de la negociación colectiva.

Pese al deseo del Presidente Lula de modernizar las relaciones de trabajo en Brasil, proclamado ya al inicio del primer mandato presidencial, no tuvo lugar la reforma de la legislación laboral y sindical. Por el contrario, ciertas propuestas gubernamentales, impulsadas por campañas promovidas por centrales sindicales, como la que propuso la ratificación del Convenio núm. 158 de la OIT, no tienen en cuenta el llamamiento hecho por el Director General en el sentido de dar seguridad a los trabajadores y flexibilidad a la gestión empresarial.

Esto no es positivo para un país que se desarrolla con tanta rapidez. Reafirmamos que la reforma de las instituciones laborales del Brasil es urgente, y esperamos que en la adopción de un programa nacional de trabajo decente contribuya a hacer avanzar el proceso de modernización, con la prudencia que exige la gran responsabilidad social del caso, pero con la velocidad que requiere el desafío planteado a la economía productiva por la apertura económica y por la globalización de los mercados.

Finalmente, quisiera confirmar el firme interés de los empleadores brasileños por el fortalecimiento de la capacidad de la OIT, necesaria para respaldar los esfuerzos de sus Miembros por alcanzar sus objetivos en el contexto de la globalización, tema que ocupará una vez más la atención de la Conferencia.

Concordamos en que la OIT tiene un mandato formidable, y pensamos que las actuales circunstancias mundiales hacen que la OIT sea todavía más importante; por lo mismo, se exige que sea aún más capaz de dar respuestas adecuadas y prácticas a los desafíos planteados a sus mandantes, que se afirme como organización centrada en el logro de resultados, capaz de adaptarse a la realidad cambiante y preparada para cuestionarse a sí misma.

Para concluir, manifestamos nuestra confianza en que en el marco del proceso de cambio de toda la Organización de las Naciones Unidas, la OIT podrá mantener su integridad y seguir siendo fiel a su mandato trascendental, sustentado en la promoción del tripartismo y en el diálogo social, renovándose y reinventándose para apoyar con más eficacia a los gobiernos, los trabajadores y los empleadores en la construcción solidaria del desarrollo sostenible.

*Original ruso:* Sr. SHMAKOV (*trabajador, Federación de Rusia*)

En su Memoria, el Director General de la OIT planteó el problema mundial de hoy, a saber, la influencia que el trabajo decente, en condiciones de equidad, ejerce sobre la consecución de los objetivos del desarrollo sostenible, sin desigualdad y en beneficio de todos los estratos de la sociedad.

El análisis contenido en la Memoria conduce lógicamente a la necesidad de determinar cuáles serán las respuestas estratégicas. En nuestra opinión, el

Director General, tiene toda la razón cuando dice que un objetivo prioritario para 2015 es el establecimiento de un sistema que permita evaluar los progresos logrados por los países que se están esforzando por alcanzar el objetivo. Esto es indispensable, porque tenemos un largo camino por recorrer. Nuestro referente principal es la mejora de las condiciones de vida en todas partes. Aunque Rusia aún no tiene un programa de trabajo decente nacional, su ideario político es, en muchos sentidos, una base para resolver los problemas de orden social, económico y jurídico.

En Rusia contamos con un sistema estructurado de diálogo social que, a pesar de algunas deficiencias y dificultades, tanto objetivas como subjetivas, permite lograr resultados positivos. Uno de esos resultados es la reciente firma de un acuerdo tripartito que comprende diversos avances en esferas como los salarios, la salud en el trabajo, las pensiones, etc. Asimismo, en anexo a dicho acuerdo se ha incluido una extensa lista de convenios de la OIT cuya ratificación se llevará a cabo en este período. Otro resultado positivo es la decisión capital relativa a la duplicación del salario mínimo para 2009, y la definición de un nivel de vida mínimo que los sindicatos venían reclamando desde hacía mucho tiempo. Pero hay otros componentes del trabajo decente que todavía requieren un desarrollo más completo.

Uno de ellos se refiere a lograr el derecho de huelga y el derecho a negociaciones colectivas justas. Este año, la OIT está celebrando el sexagésimo aniversario de la adopción del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). El año próximo, se celebrará el sexagésimo aniversario del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Rusia ha ratificado ambos instrumentos hace mucho tiempo. La legislación rusa concuerda en gran medida con las disposiciones contenidas en estos Convenios. Pero hay tal vez una excepción, a saber, el procedimiento de declaración de la huelga, excesivamente complejo. La delegación de los trabajadores de la Federación de Rusia ya se ha referido a esta cuestión en reuniones anteriores de la Conferencia. ¿Qué sucede en la práctica? Ha habido muchos casos de empresarios deshonestos que tratan de impugnar el reconocimiento de los sindicatos y de sustraerse a la negociación colectiva, y que incluso ejercen presión sobre los sindicatos y los sindicalistas.

Esto ocurre no sólo en las empresas rusas, sino también en las mismas empresas transnacionales cuyas filiales rusas fueron de hecho los promotores del diálogo social y la negociación colectiva. Se trata, por ejemplo, de la empresa sueca IKEA, la empresa francesa Leroy Merlin, la empresa Ford, de los Estados Unidos, y la empresa Nestlé, de Suiza.

Hace cinco días, tomé parte en un foro de la OCDE, en el marco del cual esperaba poder entrevistarme con el vicepresidente de Nestlé y plantearle la cuestión de la violación por esta empresa de las normas internacionales del trabajo.

El conflicto en cuestión se arrastra desde hace más de medio año, y las demandas sobradamente justificadas de los trabajadores, encaminadas a obtener un aumento de los salarios, no encuentran una acogida comprensiva de la administración; mientras, los beneficios de la empresa han aumentado en un 17 por ciento, en gran parte gracias al éxito de una filial en Rusia, hoy punto de crecimiento para la

compañía. El vicepresidente de Nestlé se negó a reunirse conmigo con algún pretexto, demostrando así su desprecio por los principios del diálogo y destruyendo completamente el mito de Nestlé como una organización socialmente responsable.

Creo que este tipo de situaciones muestra que no estamos llegando con nuestro mensaje a las organizaciones estratégicas, y que sólo un diálogo social efectivo, basado en la responsabilidad social, con un mecanismo de control eficaz, permitirá que la OIT desarrolle el principio del trabajo decente. Nuestra responsabilidad consiste en promover los ideales de la OIT.

---

Sr. ANDRADE (*Gobierno, Chile*)

---

Al cumplir dos años de su mandato, la Presidenta de Chile Michelle Bachelet, promulgó una ley que da vida a una profunda reforma previsional, con carácter histórico. Esta fue la principal reforma prometida en su programa de Gobierno y constituye la piedra angular de un sistema de protección social eficiente y solidario con el que queremos transformar a Chile en un país no sólo moderno y dinámico económicamente, sino también justo e integrado. Su génesis se da en el marco de un proceso más amplio y sistemático de consulta ciudadana para materializar una política pública que se haya desarrollado en Chile. A pesar de la complejidad del tema, el proyecto de ley que dio vida a la reforma logró su aprobación casi unánime en el Congreso Nacional, en un tiempo relativamente breve.

La OIT, a través de sus especialistas en Chile ofreció una valiosa colaboración técnica al Consejo Asesor Presidencial que tuvo una influencia decisiva en el proyecto que finalmente se aprobó. Me parece justo entonces, en nombre de mi Gobierno, agradecer a la Organización Internacional del Trabajo, tanto por su disposición a colaborar desinteresadamente en una reforma tan importante y necesaria para nuestro país, como por la calidad de la orientación técnica proporcionada.

Lo que tendremos ahora, es un sistema integrado que articulará la capitalización individual con un fuerte apoyo solidario del Estado a los más débiles.

Lo fundamental es que, a partir de ahora en Chile, se nace con derecho a la previsión en la vejez, ya no habrá una barrera entre privilegiados que están dentro del sistema y un gran grupo a la deriva, abandonado a la pobreza en su vejez.

Los mayores de 65 años, mujeres y hombres, más allá de su suerte en el mercado laboral, sólo por su condición de ciudadanos, por su dignidad intrínseca como persona, tendrán cobertura 100 por ciento en su derecho a una pensión digna, y vaya que es un logro importante para Chile, donde la dictadura pretendió refundar lo social a partir sólo del mercado.

Fue justamente a causa de esto que nuestra coalición no sólo combatió la persona del dictador, sino que a esa filosofía de base que es esencialmente deshumanizante.

En medida sustantiva, está ahí la raíz del por qué nuestro pueblo le ha dado a la concertación de partidos por la democracia la mayoría en cuatro elecciones presidenciales consecutivas, convirtiéndola en la alianza política más exitosa de nuestra historia.

En definitiva, en su sentido más profundo, la Reforma Previsional es un gran avance para Chile. Con ella rompemos con el individualismo radical que renegaba de todo mecanismo de solidaridad institucionalizado.

Ahora bien, así como teníamos importantes desafíos en materia de previsión social que están siendo cubiertos por la reforma, tenemos grandes desafíos en materia laboral. Quisiera entonces, junto con comentar algunos aspectos de la Memoria del Director General, referirme a ello, y a los pasos que estamos dando en esa materia. Tal como lo señala la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especial al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente, y en igualdad de oportunidades, una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como las de desarrollar plenamente su potencial humano.

Una de las piedras angulares de este empoderamiento de los interesados es el mecanismo de la negociación colectiva, que en Chile aparece extremadamente debilitado. En efecto, según las últimas cifras disponibles, sólo un 12,8 por ciento de nuestra fuerza de trabajo está sindicalizada y, apenas un 10,3 por ciento de la misma, está cubierta por instrumentos colectivos. Ello es en cierta medida paradójico, puesto que a diferencia de muchos países de América Latina nuestro mercado de trabajo es altamente formalizado, el problema principal entonces no es la informalidad.

La Presidenta Bachelet en su programa de Gobierno prometió cambiar la trayectoria declinante de la negociación colectiva y esa baja cobertura, así como mejorar la calidad de la negociación y estamos dando pasos decididos en esa dirección.

Las condiciones estructurales de base son complejas, tal como lo ha señalado el Director General en su Memoria. En el caso de Chile las formas de trabajo atípicas, la contratación por agencias y el tipo de relaciones de trabajo flexible, tienen repercusiones negativas en la negociación colectiva. Por otro lado, tenemos un problema de fragmentación espuria de las empresas en múltiples razones sociales que dividen los colectivos de trabajo y no reconoce la pertenencia de los trabajadores a una misma unidad de negociación.

En su última cuenta anual, la Presidenta de la República se ha centrado de lleno a enfrentar desafíos adicionales, impulsando para tal efecto el proyecto de ley. En primer lugar, ha decidido fortalecer al sindicato como titular de la negociación colectiva, partiendo de la base que la proliferación de grupos negociadores paralelos representa un obstáculo objetivo adicional al fortalecimiento de los mismos y a su posición negociadora. En segundo lugar, estableció que los trabajadores no sindicalizados que se benefician de una negociación colectiva tengan similares obligaciones financieras que los afiliados a los sindicatos, modificando así un sistema de incentivos perversos que potenciaba el efecto polizone. En tercer lugar, la Presidenta ha anunciado medidas que apuntan a fortalecer cuantitativamente la negociación colectiva en la empresa, fundamentalmente ampliando el arco de temas susceptibles de ser pactado entre las partes, lo cual se encuentra extremadamente restringido por la legislación vigente, además de simplificar los procedimientos que dificultan más que facilitan una dinámica negociadora constructiva. En cuarto lugar y con una perspectiva de equilibrio, se pretende también abordar aquellas situaciones que puedan constituir prácticas abusivas del fuero sindical.

Respecto de todo esto, tenemos como Gobierno, la firme convicción de que la posibilidad de que las partes de gobernarse en el plano laboral por instrumentos colectivos, tal como lo señala la Memoria del Director General, amén de generar un clima de mutua confianza, establece la paz social, y además contribuye a una repartición más justa de los frutos del crecimiento económico y amplía la esfera de autogobierno de las partes sobre el eje bilateral. Por último, como subraya la Memoria, una negociación colectiva eficaz es un medio importante para la prevención de conflicto.

Ahora bien, tal como lo ha señalado el Sr. Juan Somavia, el ejercicio del derecho de libertad sindical y negociación colectiva requiere un entorno propicio que no se limita al ámbito legislativo sino que comporta la necesidad de contar con organizaciones de trabajadores y empleadores sólidas y eficaces.

En esta materia, Chile tiene una asimetría fundamental, por lo que otra de las medidas impulsadas por la Presidenta es la creación de una escuela nacional sindical que permita el fortalecimiento y renovación de liderazgos, una adecuada formación de los dirigentes y la consolidación de un sindicalismo sólido y moderno, pilar fundamental de una adecuada relación bilateral de interés mutuo.

Finalmente, habida cuenta de las características de nuestro mercado de trabajo definido, entre otras cosas, por una alta rotación y por la proliferación de los contratos atípicos, nos aprestamos a impulsar el perfeccionamiento del seguro de cesantía, mecanismo con el que fuimos pioneros en América Latina pero que requiere un salto cualitativo.

Nuestra coalición de gobierno que ha impulsado sostenidamente políticas de crecimiento inclusivo de equidad social, se adhiere firmemente al principio establecido en la relación de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.

Esto es, que las políticas económicas y sociales deben reforzarse mutuamente con medidas dirigidas a un desarrollo sostenido de base amplia.

---

*Original inglés: Sr. TATEISI (empleador, Japón)*

---

El ciclón que azotó Myanmar y el gigantesco terremoto sufrido en China el mes pasado causaron enormes daños a ambos países y segaron las vidas de muchísimas personas. Ambos desastres nos llenan de profunda aflicción y querría en esta ocasión expresar mis profundas condolencias a las víctimas de ambos países.

La Memoria del Director General de este año es una exhortación sumamente entusiasta para bregar a favor de soluciones de los problemas candentes que enfrenta el mundo con los avances de la mundialización, a través de la puesta en práctica del Programa de Trabajo Decente. Los problemas de que somos testigo están provocando un empeoramiento de la pobreza y un aumento de la brecha de los ingresos, así como brotes de crisis financieras a escala mundial.

Creo que el sentido del término trabajo decente varía de país a país, y ello en razón de las distintas situaciones económicas y sociales. Hoy día desearía comentar un tema clave para el logro del trabajo decente en Japón, vale decir los esfuerzos para mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.

Japón está confrontado con una disminución de la población activa debido a una acentuada disminución de la tasa de nacimientos y a una población que

envejece a pasos muy grandes. Existen temores de que se produzca un declive paralelo en la vitalidad económica y en la competitividad internacional. Estas situaciones demandan medidas del mercado del trabajo que propicien el ejercicio máximo de las capacidades de todas las personas que están en condiciones de trabajar. El Japón de la posguerra logró afluencia material gracias al auge de su crecimiento económico. Pero existen hoy en día inclinaciones cada vez mayores a tratar de lograr una realización personal que hasta el momento había sido dejada de lado. Esta situación ha hecho que sea una prioridad primordial lograr un equilibrio apropiado entre la vida laboral y la vida privada, vale decir un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal, permitiendo estilos de trabajo que no se vean limitados por cuestiones de tiempo o lugar. Por ello, alentamos la entrada en el mercado laboral de mujeres y personas de edad a las que hasta ahora se les había impedido, indebidamente, trabajar debido a distintas razones vinculadas a la tasa de nacimientos, los cuidados a los niños o los cuidados de los mayores, entre otros. Ello también permitiría mantener perspectivas de un incremento en la productividad, ya que un número mayor de trabajadores se sentirá más satisfecho con sus trabajos y podrán realizarlos con una mayor motivación. De este modo, creo que se conseguirían beneficios tanto para los empleados como para los empleadores.

En diciembre último, Japón formuló la carta de equilibrio entre el trabajo y la vida privada y directivas de acción en este ámbito. Estas medidas dispusieron las orientaciones para los enfoques nacionales con miras a lograr un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida privada.

En ellas se hacen claras estimaciones acerca de la necesidad de que exista un mejor equilibrio en la configuración de la sociedad para lograrlo, de los papeles que han de desempeñar los gobiernos y los interlocutores sociales, y de las tareas respectivas de ellos para este fin.

Considero que es sumamente significativo que la carta y las directivas fueran formuladas sobre la base de un consenso creado a través de debates reiterados entre gobiernos, trabajadores y empleadores, durante un período de aproximadamente seis meses, en lugar de ser promulgadas de forma unilateral por el Gobierno.

Para que el trabajo decente sea una realidad, es de vital importancia que las tres partes entablen diálogos frecuentes. Tal como yo lo concibo, la sociedad encomienda a las empresas la labor de utilizar los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para sus negocios. En mi opinión su misión consiste en hacer un uso efectivo de estos recursos y crear bienes y servicios que puedan enriquecer a la sociedad en su conjunto. Esto está en conformidad con las conclusiones de la Memoria del Director General que reza como sigue: «No podrán alcanzarse muchos objetivos más amplios sin la contribución de empresas sostenibles que prosperen en un entorno socioeconómico favorable». En otras palabras, las empresas han de ser entidades que ayuden a que las personas sean felices, creando empleo, a la vez que contribuyen al progreso económico y la promoción del trabajo decente. Sólo si respetan las expectativas sociales, podrán mantener la confianza de la sociedad y seguir subsistiendo. Cuando cumplimos nuestras tareas, en calidad de gestores de las empresas, debemos tener siempre en nuestras mentes esta idea de las empresas como entidades con

finalidad social. También desearía poder observar las amplias investigaciones de los mandantes de la OIT a este respecto.

---

Sr. PASCO COSMÓPOLIS (*Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú*)

---

En el año 2007 la pobreza en mi país, el Perú, ha descendido más de cinco puntos porcentuales. Esta es una cifra récord. Jamás antes alcanzada, y que resulta llamativa a nivel mundial.

De mayor impacto aún es la cifra de reducción de la pobreza en el área rural costera, que sitúa en el orden de 10 puntos porcentuales. Los analistas atribuyen este importante progreso en la lucha contra la pobreza entre otros factores, al establecimiento de un régimen legal, laboral especial, que contempla las necesidades y posibilidades reales de los empresarios agrícolas, pero al mismo tiempo otorga, garantiza, derechos fundamentales a los trabajadores, no sólo los contenidos en la Declaración de la OIT del año 1998, sino muchos otros que derivan de la constitución política de mi país, y sobre todo el acceso a la seguridad social a través de una aportación de menor costo que la común.

Hay en estos hechos un reflejo muy nítido de dos de los grandes objetivos estratégicos destacados por el Sr. Director General en su Informe general. El acceso progresivo del sector rural al trabajo decente y el establecimiento de un piso básico, un mínimo social de derechos para los trabajadores que permita avanzar paso a paso hacia esa gran meta, que es el trabajo decente.

En esa misma línea, mi país ha adoptado dos decisiones que consideramos de la máxima importancia; por un lado, antes de que termine este mes, junio de 2008, será puesta en vigor una ley especial en la que se plantea el apoyo para la micro y pequeña empresa como una política de estado, que debe comprometer horizontal y verticalmente, eso es transversalmente a todos los organismos y entidades del estado, pero también a la empresa privada, a las cámaras empresariales, a los sindicatos y a la sociedad civil.

Por otro lado, ha encomendado al Ministerio de Trabajo la responsabilidad por el desarrollo de la micro y pequeña empresa. No es común, sino por el contrario infrecuente que esta tarea corresponda al Ministerio de Trabajo. En otros países la responsabilidad recae en los ministerios de economía, o de industrias, o de producción. El Perú es por tanto pionero en colocar el acento en el aspecto social. Debe tenerse en cuenta que el microempresario es, por lo general, él mismo un trabajador, un trabajador que da empleo a otros trabajadores, empleo de baja calidad, es cierto, sobre todo por la presencia ominosa de la informalidad, y que debe ser radicalmente mejorado. Por eso tiene lógica, en nuestra opinión, que el enfoque político respecto de la micro y pequeña empresa deba ser social más que económico o tributario. Pero además, como ha señalado el Sr. Director General en su Informe general, es necesario fomentar una cultura empresarial, alimentar empresas sostenibles a través de la formación y capacitación profesional, que son por antonomasia funciones clásicas de los ministerios de trabajo. No por acaso, es la OIT la organización mundial que se ocupa de estos temas, informalidad, micro y pequeña empresa, capacitación y desarrollo profesional.

Pensamos que en el futuro, la iniciativa peruana pudiera ser replicada y nuevos países encomendarán

el apoyo al desarrollo y formalización de la micro y la pequeña empresa a los ministerios de trabajo. Es ésta una ocasión inmejorable para invitar a los distinguidos participantes de esta Conferencia a canalizar estas experiencias, que son iniciativas de un país en desarrollo para acentuar su lucha contra la pobreza.

---

*Original árabe: Sr. EL-AZALY (trabajador, Egipto)*

---

Quería ante todo dirigirme a todos ustedes manifestando mis felicitaciones en nombre de los trabajadores de Egipto y en el mío propio, en ocasión de esta nueva sesión de la Conferencia de la OIT. Esta Conferencia representa para nuestros trabajadores cada año, una esperanza renovada merced a los elementos tripartitos de la organización que velan por el bien y el desarrollo de toda la humanidad, en el marco de la justicia y la paz social.

No obstante, tenemos que admitir que la Conferencia este año se realiza en momentos en que somos testigos de acontecimientos graves. En efecto, un gran número de países y sobre todo los países en desarrollo se ven amenazados por el hambre, la pobreza y los disturbios sociales. La Conferencia se celebra mientras sufrimos las secuelas de una seria crisis económica y un aumento intolerable y sin precedentes de los precios de los principales productos alimentarios. Se añade a todo ello un incremento injustificado del precio de los carburantes, en razón de la especulación que beneficia a los carteles petroleros internacionales. Esto acompaña de la utilización de una tecnología diabólica e inhumana que viola los derechos humanos. Esta tecnología consiste en transformar los cereales y productos oleaginosos en bioenergía, cuando lo que deberíamos hacer es buscar la manera de desarrollar energía asequible, renovable, principalmente eólica o solar. Si bien es cierto que el orden del día de nuestra Conferencia se decidió hace dos años, es decir, antes de que se produjeran esos graves acontecimientos internacionales, estimamos que se cometió una seria violación del Reglamento de la Conferencia al decidir no reunir a la Comisión de Proposiciones este año con el fin de discutir el papel de la Organización ante esos nuevos desafíos. El Director General, ciertamente trató de referirse a esos acontecimientos en su Informe titulado «*trabajo decente: algunos retos estratégicos en perspectiva*»; sin embargo, debemos hacer que esos desafíos se conviertan en una de las prioridades urgentes de la organización y adoptar un enfoque práctico y exhaustivo para hacerles frente.

Celebramos este año el sexagésimo aniversario de la adopción del Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección de los derechos sindicales de 1948.

Consideramos que ese Convenio representa un seguro de vida para los trabajadores y sus organizaciones sindicales en el mundo y somos partidarios de promover el respeto y la aplicación de las disposiciones de ese convenio por todas las partes. Pensamos, al mismo tiempo, que es necesario tener en cuenta las decisiones nacionales, las particularidades y tradiciones en materia de relaciones laborales. Asimismo, se habrán de tener en cuenta las condiciones económicas y sociales, así como la historia y las luchas de nuestro sindicato, que es una organización reconocida y estable, evitando acusaciones injustas. Cabe señalar, en este respecto, que la Unión sindical de trabajadores de Egipto está negociando con el Gobierno y los empleadores para es-

tablecer un salario mínimo que garantice a los trabajadores un nivel de vida digno, en especial, a la luz de los altos precios de los productos alimenticios.

Antes de concluir, y con referencia al anexo de la Memoria del Director General sobre la situación de los trabajadores en Palestina y en los territorios ocupados del Golán sirio y de Líbano, invitamos a la comunidad internacional a que tome todas las medidas necesarias a fin de que Israel ponga fin a su ocupación y prácticas bárbaras y extremas y que responda a los llamamientos de paz, a fin de permitir que los pueblos de la región puedan dedicarse a su desarrollo y a la construcción de sus sociedades.

---

*Original inglés: Sr. MLECZKO (Gobierno, Polonia)*

---

Este año se celebra el Décimo aniversario de la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En 1998, cuando la globalización estaba adquiriendo ímpetu, los delegados a la Conferencia llegaron a un acuerdo y adoptaron un documento que confirma los más importantes y más fundamentales derechos de los trabajadores, vale decir los derechos humanos en el lugar de trabajo. Este éxito de la Declaración ha consistido en un rápido incremento de las ratificaciones de los convenios fundamentales de la OIT. No obstante, el Informe global demuestra que todavía queda mucho por hacer para lograr un cumplimiento cabal del Convenio en la totalidad de los países. El resultado de la Declaración es también el concepto de trabajo decente. La idea, que tuvo su origen en esta misma casa, es actualmente reconocida y apoyada en el mundo entero como uno de los principales instrumentos para lograr la dimensión social de la globalización.

Los esfuerzos de la OIT han ayudado a los dirigentes de países y gobiernos, pero también a la comunidad de empleadores internacional a comprender que el mayor número posible de personas debe tener acceso a los logros de la mundialización.

Durante esta reunión de la Conferencia, el Director General aborda esta sumamente importante cuestión en su Memoria titulada *trabajo decente: algunos retos estratégicos en perspectiva*, brindando soluciones para la puesta en práctica del concepto de «trabajo decente».

En estos días en que el mundo está tratando de lograr un enfoque nuevo, más estable y adecuado para el crecimiento y el desarrollo, el trabajo decente podría ser una opción sostenible. Aun cuando no existe una única definición de trabajo decente y el concepto incluye diferentes elementos en distintos países, no cabe duda de que los derechos fundamentales en el trabajo constituyen la médula misma de este concepto. Estoy de acuerdo con el Director General en que el ámbito común para los países desarrollados y los países en desarrollo con respecto al trabajo decente es el enfoque del ciclo de vida. Cada país debe desarrollar su propia hoja de ruta a fin de lograr los objetivos del trabajo decente.

Polonia, al igual que otros Estados miembros de la Unión Europea, se basa en el acervo comunitario, en la Estrategia de Lisboa relativa al crecimiento y el empleo, en la Agenda Social Europea y en los esfuerzos tendientes a la ratificación y aplicación de los convenios de la OIT. Numerosos países en desarrollo reciben una asistencia valiosísima de la OIT en estas actividades a través del programa de trabajo decente por país. Tales actividades merecen que se las apoye y tengan el reconocimiento de todos nosotros.



El trabajo decente contribuye significativamente a la reducción de la pobreza ya que apoya el empleo, el medio más adecuado para superar la pobreza. La creación y el mantenimiento de nuevos puestos de trabajo y la reducción de la desocupación forman parte de las prioridades del Programa Nacional de Reforma de Polonia para 2008 para poner en práctica la Estrategia de Lisboa. Se ha prestado especial atención a las personas más desfavorecidas. Estos son los destinatarios de programas tales como el Programa de formas activas para la prevención de la exclusión social, el Programa de apoyo a las cooperativas sociales y el Programa de solidaridad intergeneracional, que tienen por objeto aumentar la actividad vocacional de los mayores de 50 años. La tendencia a un creciente desempleo y el aumento del empleo facilita la lucha a favor del trabajo decente en Polonia.

El trabajo decente no se podrá lograr sin diálogo social. Trabajamos con las organizaciones de empleadores y de empleados en el marco de la Comisión Tripartita de Cuestiones Económicas y Sociales, sobre los problemas sociales y económicos más importantes del país, tales como los mecanismos para el aumento salarial, la activación profesional de las personas de más de 50 años, un sistema de pensiones coherente, y el refuerzo del diálogo social. También hemos desplegado esfuerzos para consolidar el diálogo a nivel de la empresa, brindando a los trabajadores el derecho de participar en su gestión a través de los consejos de trabajadores. Ello permite a los empleados iniciar un diálogo con el empleador, al estar involucrados en cuestiones relativas a la empresa y desarrollar una confianza mutua. Amén de todo ello, junto con nuestros interlocutores sociales hemos planeado las actividades destinadas al desarrollo del diálogo social y a la realización del potencial de los interlocutores sociales dentro del Programa operacional para los recursos humanos, cofinanciado por fondos europeos.

El año próximo vamos a celebrar el 90.º aniversario del establecimiento de la OIT. La Organización ha demostrado su valor y su razón de ser en circunstancias sumamente difíciles. La tormenta financiera mundial que a largo plazo puede afectar negativamente tanto a los trabajadores como a los empleadores, supone que la OIT tiene que estar lista una vez más para actuar. La declaración elaborada por la Conferencia de este año, que integrará el objetivo del trabajo decente con metas anteriores de la OIT, habrá de preparar a la Organización para hacer frente a nuevos desafíos, y reforzará su capacidad para asistir a los Estados Miembros a hacer frente a las exigencias de la realidad socioeconómica. Estimamos que esta Declaración es importante, pero sólo supone una fase de la puesta en práctica de las metas de trabajo decente y de la configuración de una globalización justa.

Quizá sería un tanto simplista imaginar un mundo idealizado de trabajo decente y de una economía equilibrada, pero confiamos en que las ideas de trabajo decente, justicia social, y globalización equitativa son sin lugar a dudas vehículos para acceder al futuro.

---

*Original inglés: Sr. ABDELLA (Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Etiopía)*

Esta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo tiene ante sí los Informes del Presidente del Consejo de Administración y del Director General. Etiopía presta su apoyo sin reservas a los elementos

de política social considerados en el Informe de este año del Director General. En un marco justo, equitativo y democrático, todos esperan que el crecimiento económico aporte justicia social. Sin embargo y desafortunadamente, cada vez que se produce un aumento en la producción vemos cómo va aumentando la distribución desigual y no equitativa de la riqueza. Sin embargo, sin justicia social no habrá una democracia total ni un desarrollo sostenible. Por ello, acogemos con agrado que la OIT haya presentado el tema de la política social para aprovechar el capital humano y ponerlo en tanto que punto de convergencia de todas nuestras actividades. Es todo un desafío establecer un marco de política que nos permita hacer frente a unas condiciones sociales en una economía global en constante evolución. Esta tarea sólo puede lograrse si las medidas que se tomen a nivel nacional se complementan con medidas internacionales en un entorno económico equitativo.

Habida cuenta de que la lucha contra la pobreza es uno de nuestros mayores retos, deberíamos procurar crear un entorno equitativo e incluyente en el que nuestras políticas y estrategias económicas garantizaran la coherencia, la sostenibilidad y la equidad.

Esto requiere que sincronicemos las cuestiones claves de política, donde las políticas sociales y económicas se ajusten al objetivo de erradicar la pobreza. Es necesario poner énfasis en la educación de los niños y jóvenes antes de que se incorporen al mercado de trabajo. También es esencial prevenir la discriminación respecto a la educación, el trabajo y la formación profesional. El diálogo social es también un factor muy importante para impulsar las responsabilidades compartidas, sobre todo en condiciones de empleo precario y de inseguridad económica.

Teniendo en cuenta lo anterior, pensamos firmemente que la OIT goza de una posición excepcional para crear una plataforma que permita lograr la justicia social y mantener el desarrollo sostenible incorporando el trabajo decente en sus esfuerzos por luchar contra la pobreza. También agradecemos a la OIT sus esfuerzos continuos destinados a hacer que el trabajo decente sea una realidad en África, introduciendo un enfoque integrado a la creación de empleo para reducir la pobreza.

Etiopía es uno de los países beneficiarios de los programas de trabajo decente por país de la OIT. Uno de los elementos importantes de este programa es que permite a los países beneficiarios no sólo centrarse en la creación de empleo, sino también dejar un margen para los principios y derechos, la protección social y el diálogo social, que suelen ser precarios en la realidad de los países en desarrollo.

Habida cuenta de que el fenómeno de la pobreza es complejo y grave, el Programa de Trabajo Decente, que incluye elementos de carácter humano y material, es una alternativa eficaz, y la OIT tendrá que centrar sus esfuerzos en hacer que sea una realidad en todas las partes del mundo. Para ello, el Gobierno de Etiopía apoya y continuará apoyando la política de alianza entre la OIT y otras organizaciones regionales e internacionales para facilitar asistencia técnica y financiera a los países en desarrollo, sobre todo a los países menos adelantados.

En conclusión, quisiera agradecer a la OIT el hecho de que haya hecho hincapié en la necesidad de una política social como instrumento para incorporar el crecimiento social en el crecimiento económico, lo cual constituye un desafío para los que



nos encontramos en el mundo en desarrollo. Deseo reiterar el apoyo de mi Gobierno a todos los esfuerzos realizados por la OIT para aplicar políticas y medidas que ayuden a nuestros países a reducir la pobreza.

*Sr. BONOMI (Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Uruguay)*

Este es el cuarto año consecutivo en el que damos cuenta de lo que el Gobierno uruguayo ha venido haciendo respecto al trabajo, el empleo y las relaciones laborales en nuestro país.

Hemos dado cuenta de la reducción del desempleo desde 2005 a la fecha, cuando estaba en 12,5 ó 13 por ciento. Año a año lo hemos venido reduciendo y en este momento está en 7,6 por ciento. Estamos seguros que lo vamos a seguir bajando y que el año que viene, el año del nonagésimo aniversario de la OIT cuando volvamos a dar cuenta de la reducción del desempleo, vamos a tener nuevas sorpresas. El objetivo del Gobierno era bajarlo a menos del 10 por ciento en cinco años: lo logramos en un año y medio y desde entonces ha seguido bajando ininterrumpidamente.

A fines del año pasado luego de un diálogo sostenido en todos los aspectos con trabajadores y empresarios tuvimos un debilitamiento del mismo, pues el sector empresarial se retiró de todo lo que tuviera que ver con la discusión de normas, leyes y decretos sobre relaciones laborales. No se retiró de la negociación en los consejos de salarios, ni se retiró de la discusión y elaboración sobre el desarrollo del empleo y la producción en el compromiso nacional sobre el empleo, los ingresos y las responsabilidades; tampoco se retiró del intercambio y elaboración para lograr el fortalecimiento de la salud y la seguridad en el trabajo.

Pero se retiró sí de la discusión sobre normas debido a su discrepancia con la aprobación en el Parlamento Nacional de una ley sobre tercerizaciones.

Desde el retiro del sector empresarial el Poder Ejecutivo envió al Poder Legislativo tres proyectos de leyes: uno sobre las ocho horas de trabajo en el sector rural, otro sobre negociación colectiva de los trabajadores públicos y otro sobre negociación colectiva de los trabajadores privados. El proyecto sobre las ocho horas de trabajo en el sector rural se aprobó luego de más de dos años de intercambio en el Consejo de salarios rural. Alcanzó el consenso en la inmensa mayoría de los artículos pero no lo alcanzó en un tema muy importante: cómo se pagan las horas que supere la octava hora de trabajo y tuvo que votarse para tomar una decisión. La mayoría se alcanzó con el voto conforme del Gobierno y de los trabajadores y el voto en contra el sector empresarial.

Los otros dos proyectos sobre negociación colectiva fueron enviados al Parlamento sin discusión tripartita, pues el sector empresarial se había retirado de la misma.

El proyecto sobre negociación de los privados trataba de articular tres niveles distintos: la fijación del salario mínimo nacional, por decreto, previa consulta a las partes; la negociación por rama de trabajo, tripartita, con el esquema de nuestros consejos de salarios para determinar fundamentalmente salarios y categorías laborales, y finalmente la negociación por empresa, bipartita, para discutir lo que no se puede tratar en los consejos de salarios.

Por último el proyecto tenía un capítulo sobre prevención de conflictos donde establecía los caminos de la desocupación de una empresa ocupada por

sus trabajadores. Este capítulo obviamente por distintas razones fue cuestionado por trabajadores y empresarios a la vez.

A partir del cuestionamiento del sector empresarial se llegó incluso a una reunión en la Cámara de Industrias con el Ministro del Trabajo y el Viceministro de Industrias con participación del Sr. Daniel Funes de Rioja como Presidente de la OIE. El Sr. Funes de Rioja, en líneas generales, manifestó que el Gobierno tiene el derecho a presentar los proyectos que considere conveniente, y que en este caso la OIE no tenía nada que decir respecto a la inmensa mayoría de los artículos, salvo, eso sí, con los artículos 22, 23 y 24 del capítulo de prevención de conflictos. En ese sentido manifestó su gran preocupación sobre lo afirmado respecto de las ocupaciones de los lugares de trabajo. Reiteró que en la OIT todos tenemos que tratar las ocupaciones, como cuestión de hecho. Sin embargo, afirmó que en el proyecto en cuestión al establecer los caminos para la desocupación de los lugares de trabajo, de hecho, se reconocían las ocupaciones como cuestión de derecho y que eso la OIE no lo podía admitir. Mientras estábamos en esta conferencia representantes de 24 cámaras empresariales uruguayas se reunieron con el Presidente de la República Dr. Tabaré Vázquez para plantearles su diferencia sobre el capítulo de prevención de conflictos, agregando además su diferencia al respecto a la extensión de los acuerdos en la negociación colectiva y la preocupación respecto a que el proyecto no estableciera un tratamiento diferencial para las PYMES.

Ya lo habíamos adelantado; el capítulo sobre prevención de conflictos se va retirar, íntegro, del proyecto de ley, y por otra parte, se va a incorporar un capítulo que permita establecer un trato diferencial en los consejos de salarios para las empresas en crisis, las empresas recuperadas por sus trabajadores y para las PYMES que den la información que acredite que tiene que ser contempladas de forma diferencial. Para culminar mi intervención, quisiera recordar con ustedes que hace 60 años la Conferencia General del Trabajo aprobaba uno de los convenios más importantes de la OIT, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), un Convenio emblemático no sólo por la cantidad de ratificaciones que ha obtenido, 148 países lo han ratificado, entre ellos Uruguay, sino que porque constituye un verdadero estatuto de la libertad sindical.

Nos parece relevante recordar en este ámbito la aprobación de un convenio que, recogiendo las ideas jurídicas más avanzadas luego de un siglo de lucha por el reconocimiento de los derechos de coalición o sindicación, consagra una de las libertades fundamentales de nuestro tiempo. Una libertad que es presupuesto y requisito de la democracia; libertad sin la cual no es posible concebir un desarrollo social y económico justo y equitativo.

Por ello me congratulo, en mi calidad de Ministro de Trabajo y Seguridad Social de la República Oriental del Uruguay de celebrar, no solamente el sexagésimo aniversario del instrumento normativo sino que también adherir con profunda convicción a los principios y derechos relativos a la libertad sindical allí contenidos.

La cooperación entre la Organización Internacional del Trabajo y la Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares (AICESIS) se está desarrollando, ya que se trata de dos instituciones basadas en un diálogo social amplio y sin restricciones.

Esto se refleja en el Informe del Director General, en el que se subraya que la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva son el centro de todo progreso económico. Los Consejos Económicos y Sociales miembros de la AICESIS también luchan por promover este derecho.

Con gran satisfacción acoge la noticia de que la Conferencia había inscrito en su orden del día el tema de la promoción del empleo rural para la reducción de la pobreza.

Sólo una política que observe las normas internacionales del trabajo y del medio ambiente permitirá desarrollar empleos de calidad en el marco de la promoción del trabajo decente. Estamos convencidos de que las naciones deben formular políticas económicas orientadas a la calificación y la certificación profesionales favoreciendo el desarrollo de una mano de obra calificada y productiva.

En nombre de los consejos, apoyamos los esfuerzos realizados por la OIT para salir de este círculo vicioso actual de bajas calificaciones, bajo nivel de productividad, trabajo informal y pobreza recurrente, para entrar en un círculo virtuoso de un empleo, de calidad más productivo, de un empleo formal con mejores ingresos y protección social para los trabajadores y sus familias.

Esta reflexión está estrechamente vinculada con el debate sobre los Objetivos de Desarrollo de Milenio, y está especialmente orientada a las poblaciones rurales, las más vulnerables y afectadas por la pobreza de todo el mundo.

Las zonas rurales permanecen al margen del progreso social y económico, y con demasiada frecuencia, las condiciones del desarrollo económico destruyen las bases de los sistemas tradicionales de intercambio y de solidaridad. El mundo entero, el mal de la pobreza muestra la escasa atención que le prestamos a esta tragedia que conmociona el sector rural. La estabilidad de las poblaciones rurales se ha convertido en el mayor desafío para la conservación del equilibrio económico, y social.

Las dimensiones de la cuestión del empleo en el sector rural son múltiples. En resumen, este sector tiene tres grandes dimensiones: bien hay una situación de superpoblación asociada a ingresos muy reducidos con una alta tasa de desempleo, bien una agricultura capitalista caracterizada por la utilización de una mano de obra cada vez más escasa o por un proceso de mecanización creciente, o bien una agricultura de transición de carácter dualista que combina las dos situaciones anteriores, pero que alcanza un nivel de saturación en cuanto a su capacidad de crear empleos.

Quisiera recordarles que el tema propuesto durante el período de la presidencia brasileña de AICESIS, es el desarrollo equitativo y la responsabilidad medioambiental, desde la perspectiva específica de la energía y de vínculos con el desarrollo y el medio ambiente.

La cuestión de la energía renovable y la de los biocombustibles muestran los aspectos importantes

para todos los pueblos. Los biocombustibles pueden ser un medio eficaz para hacer llegar los beneficios de la mundialización a la gran mayoría de la población pobre del mundo y para responder de forma apropiada al desafío del calentamiento global.

Sin embargo, como hemos visto hoy, se trata de una cuestión muy controvertida que merece una atenta reflexión. Los Objetivos del Desarrollo del Milenio conceden una gran importancia a la erradicación de la pobreza en el sector rural, y a la reducción a la mitad del porcentaje de personas que viven en la pobreza extrema de aquí al año 2015.

Los Consejos Económicos Sociales se muestran solidarios con este problema y desean orientarse hacia nuevos modelos. La nueva visión del empleo rural debe aportar nuevas perspectivas para aumentar las oportunidades de empleo.

Los espacios rurales podrían ser territorios con un gran futuro si conseguimos solucionar los problemas de la reconquista de esos espacios, de la fuente de riqueza y de la innovación.

En cuanto a los países emergentes, deberíamos alentar la inversión rural en actividades complementarias que permitan recurrir en condiciones económicas favorables, al excedente de trabajadores de la región.

Estos son algunos de los desafíos estratégicos que permitirán atenuar las insuficiencias y los límites de los mecanismos de reglamentación del mercado.

La aparición de la pluriactividad, de empleos ecológicos y de un sistema rural innovador y autónomo constituye la base de un ecodesarrollo basado en un desarrollo solidario, tal como preconizan los organismos asociados representados por la OIT y la FAO. Por último, la cuestión del empleo rural preocupa a la Comunidad nacional e internacional.

Para lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio será imperativo rehabilitar el mundo rural.

Los Consejos Económicos y Sociales se han movilizado en el marco de las orientaciones de la OIT con miras para luchar contra el desempleo y promover el diálogo social.

---

*Original búlgaro: Sr. HRISTOV (trabajador, Bulgaria)*

---

Como representante de los trabajadores búlgaros y de las organizaciones que los representan, apoyamos las partes del Informe que se refieren a la protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el empleo y la protección social.

Desde 2007 Bulgaria es miembro de la Unión Europea y asocia a ello las esperanzas de prosperidad y bienestar social. Mi país ya se encuentra en la tendencia al alza de la estabilidad económica, con un 6,2 por ciento de crecimiento económico en 2007. Pero como trasfondo, existen las siguientes inquietudes. Primero, un balance negativo del comercio exterior del 22,1 por ciento. En segundo lugar, una inflación en aumento que, con acumulación desde abril de 2007 hasta abril de 2008, es del 14,6 por ciento y el aumento de los precios de los productos alimentarios del 25 por ciento. Al mismo tiempo el Gobierno ha constatado un excedente presupuestario del 3,4 por ciento del PIB que se ha obtenido gracias a una política restrictiva de los gastos de financiación de esferas sociales importantes como la educación y la salud.

El nivel de pobreza relativa ronda el 14 por ciento. La pobreza urbana tiene un carácter esencialmente monetario, mientras que la pobreza rural se refleja en problemas de acceso al mercado de traba-

jo, la educación la protección de la salud y otros servicios sociales.

A pesar de ciertos cambios positivos en el mercado de trabajo (una disminución en el desempleo de hasta el 6,9 por ciento en 2007 y un coeficiente de empleo del 61,7 por ciento), los desafíos prosiguen: existe un elevado nivel de desempleo en las áreas rurales que llega incluso al 25 por ciento y un gran déficit de mano de obra calificada, y en algunos sectores, incluso de mano de obra no calificada. A pesar de ello, el diálogo social, sobre todo cuando se trata de aumentar los salarios, resulta difícil y no produce resultados que permitan estabilizar la mano de obra ni ofrece ninguna posibilidad a los que trabajan de beneficiarse del crecimiento económico.

Existe una tendencia al alza del número de casos de discriminación sindical que se constató en el Informe del Director General y no puede por menos que suscitar nuestra inquietud. En este sentido, desgraciadamente, no puedo omitir el hecho de que en Bulgaria, también se intentan violar los derechos sindicales fundamentales. Quisiera citar al respecto el procedimiento incoado contra los dos responsables de los grandes sindicatos de educación, con motivo de la huelga nacional del personal pedagógico y docente llevada a cabo del 24 de septiembre al 5 de noviembre de 2007 y en la que participaron más de 110.000 empleados. Para nosotros es un hecho inquietante y hemos informado de ello a la Confederación Sindical Internacional. Esperamos que la OIT examine con interés el desarrollo de ese caso, que tiene por objeto intimidar a los sindicatos, y tal vez en el futuro, limitar el derecho de huelga reconocido por la Constitución búlgara. Los sindicatos búlgaros insisten en la ratificación de los Convenios núms. 158 sobre la terminación de la relación de trabajo; 168 sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo; 154 sobre la negociación colectiva; 135 sobre los representantes de los trabajadores y 177 sobre el trabajo a domicilio.

*(El Sr. Louh asume la presidencia.)*

---

*Original inglés: Sr. MUNYES (Ministro de Trabajo, Kenya)*

---

El informe sobre los trabajos del Consejo de Administración desde la última Conferencia también contiene información sobre una serie de iniciativas emprendidas, en particular con respecto al seguimiento de las conclusiones del debate y la promoción de empresas sostenibles, que toma en consideración nuestra solicitud de creación de empleo.

También quisiéramos felicitar a la Oficina por el nuevo programa de formación que será dirigido en asociación con el Centro Internacional de Formación de la OIT, y acogemos con agrado el informe denominado *Toolkit for mainstreaming employment*, aprobado recientemente por las Naciones Unidas.

Su aplicación debería tener en cuenta las diferentes experiencias y especificidades de los países, con miras a alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio y a asegurar que se brinda oportunidades justas.

Además, el informe debería difundirse más ampliamente entre los Estados Miembros, y se debería prestar asistencia técnica para su aplicación. En él se hace un llamamiento para que se adopten enfoques innovadores que puedan ayudar a los países a encarar los desafíos que plantea la promoción de las

normas en el mundo del trabajo, lo que constituye una ardua tarea.

En lo que respecta a la reforma del sistema de las Naciones Unidas, queremos subrayar, como lo han hecho el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores, que es necesario defender el carácter tripartito de la OIT y la plena participación de los interlocutores sociales en este proceso.

En cuanto al Informe del Banco Mundial, *Doing Business*, mi delegación reitera nuestra profunda preocupación por una serie de conclusiones que no parecen estar de conformidad con las normas internacionales del trabajo. Por lo tanto, estas conclusiones deberían suprimirse.

Otro ámbito que también exige la celebración de más consultas es la revisión de la estructura de la OIT en el terreno. Kenya considera que se deben seguir las consultas tripartitas y que deben elaborarse informes periódicamente para reflejar la realidad en el terreno.

La campaña para la ratificación a los instrumentos de enmienda a la Constitución de la OIT, de 1997, también es un asunto importante para todos los aquí presentes. A este respecto, instamos a los Estados Miembros que aún no lo hayan hecho, a que ratifiquen los instrumentos para que África pueda estar permanentemente representada en el Consejo de Administración. Mi delegación acoge con satisfacción el informe aplicación del programa, pero también querría contar con indicadores de un marco político estratégico para 2010-2015.

Kenya apoya la propuesta del párrafo 3, que reitera la importancia que reviste lograr un equilibrio entre la sociedad y la función reglamentaria del Estado, por una parte, y las aspiraciones de las familias y comunidades, por otra. En el pasado, esto no se tuvo en cuenta, en la medida en que no se asignaba a los Estados un papel, y los gobiernos sólo colaboraban en el marco de políticas muy concretas.

Hasta 2015, es necesario conceder prioridad a las empresas sostenibles y la seguridad de los trabajadores; hacer frente a la desigualdad de ingresos, al acceso al crédito, a las normas comerciales equitativas y a los trabajos de poca calidad en la economía informal, que están desestabilizando la vida de los trabajadores, en particular, mujeres y niños.

Esperamos que entre 2010 y 2015 también se puedan superar las dificultades que conlleva poner en práctica las políticas y fomentar el diálogo social en los países, necesario para unas negociaciones eficaces.

El diálogo debe fomentar la elaboración de políticas, la protección social de las personas con bajos ingresos, el mayor equilibrio de los ingresos nacionales y la capacidad de hacer frente a los retos que se plantean en el mundo del trabajo.

También quisiéramos que los interlocutores sociales participen más activamente en el establecimiento de un marco político para el período 2010-2015.

---

*Original inglés: Sr. CHARLES (Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Jamaica)*

---

Este año el Informe presentado por el Director General sobre la libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica trata la cuestión crítica de la libertad sindical, como una esfera importante para que las relaciones laborales sean productivas en el marco de los diferentes arreglos laborales que existen en el mundo entero. Debemos señalar que en Jamaica tomamos muy en serio la libertad de aso-

ciación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Jamaica ha ratificado los Convenios núms. 87 y 98 que tratan de la libertad sindical, la protección del derecho de sindicación y la negociación colectiva. Con el tiempo hemos intentado darle a estos convenios un significado y una aplicación práctica mediante la aprobación de una ley de relaciones de trabajo y conflictos laborales. La libertad de asociación y la libertad sindical tienen que ir de la mano con tres objetivos del Programa del Trabajo Decente: trabajo decente y productivo para todos los hombres y mujeres, protección social y diálogo social.

Hemos hecho hincapié en las iniciativas estratégicas a que se refieren estos tres objetivos y ahora, recalcaremos algunos de estos objetivos. Hemos señalado en particular la creación de empleos para los jóvenes.

Un grupo tripartito está elaborando una iniciativa especial de aprendizaje remunerado para personas de 18 a 25 años de edad, con énfasis en las comunidades rurales y urbanas. Para tener más ideas acerca de estos proyectos estamos esperando los resultados del debate general sobre la promoción del empleo rural para reducir la pobreza que se adelanta en esta Conferencia.

Este esfuerzo complementa el Programa del Servicio Nacional para la Juventud y la Asociación de Jóvenes Empresarios y la Red de empleo de los Jóvenes coordinados por la Federación de empleadores de Jamaica.

El Centro de Productividad de Jamaica también ha recibido el apoyo de una nueva junta asesora tripartita, y personal adicional para enfrentar la tarea de mejorar la productividad nacional. Consideramos que áreas tales como el desarrollo de capacidades y el aprendizaje para la vida son cruciales para lograr la empleabilidad, para mejorar los ingresos y la competitividad. Por eso nuestro Organismo Nacional de Formación está ampliando su programa de formación para el final de la escolaridad y está empeñado en aplicar iniciativas especiales de capacitación y formación.

Estamos utilizando estos principios rectores para la ampliación y desarrollo de nuestros programas en materia de protección social.

En primer lugar, la protección social es un derecho humano; en segundo lugar, la seguridad social y sus prestaciones, son una responsabilidad compartida de cada persona, del Gobierno y de los interlocutores sociales; en tercer lugar, el principio de inclusión según el cual deben cobijarse todas las personas que realicen actividades económicas en el sector formal e informal.

Con estos principios estamos otorgando una atención especial a los regímenes de protección social para cuatro grupos vulnerables: las personas por debajo del umbral de la pobreza; los jubilados cuyas pensiones no están acordes con el índice de inflación, los trabajadores a tiempo parcial, los trabajadores que pierden su empleo o son despedidos, los trabajadores que se retiran como trabajadores temporales sin pensión.

En Jamaica el diálogo social es un método importante para encontrar soluciones a los conflictos que se presenten en el lugar del trabajo. El comité consultivo tripartito sobre cuestiones laborales cumple un papel importante en este proceso. También estamos planificando un diálogo social a nivel nacional para la protección social y conseguir un consenso sobre asuntos críticos de cobertura universal en ma-

teria de prestaciones de seguridad social, y de asequibilidad.

Esperamos que la OIT podrá apuntalar nuestros esfuerzos por intermedio de su Oficina Subregional del Caribe.

Aprovecho para felicitar a la OIT por haber mantenido su voluntad de fortalecer su capacidad de ayudar a los Miembros a pesar de los retos que se enfrentan para lograr el desarrollo sostenible. Jamaica espera poder ampliar los programas nacionales de trabajo decente de la OIT y los beneficios que se pueden desprender de dichos programas.

---

*Original inglés: Sr. HAYAT (Secretario de Estado para el Trabajo y la Mano de Obra, Pakistán)*

---

El Informe «Algunos retos estratégicos en perspectiva» marca el décimo aniversario — diez años de esfuerzos de la OIT — de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Elogiamos a la OIT y a sus Miembros por haber concluido la excelente «Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa». Si bien dicha Declaración tiene por objeto reforzar el compromiso de la OIT en el mundo globalizado actual, consideramos que no impone obligaciones nuevas o sustantivas a los Estados Miembros, ya que cada Estado Miembro conoce mejor que nadie su situación específica para preparar programas que fomenten el trabajo decente.

La política del Gobierno de Pakistán se centra en la creación de empleo, la reducción de la pobreza y el desarrollo de los recursos humanos. El trabajo decente constituye un derecho fundamental y se están haciendo esfuerzos para crear empleo de calidad en condiciones de libertad, igualdad y protección social.

Pakistán lanzó su programa de trabajo decente por país en colaboración con sus interlocutores sociales en septiembre de 2005. La importancia atribuida a este programa puede apreciarse en el hecho de que estos temas se repiten considerablemente en el programa de los 100 días del nuevo Gobierno, anunciado por el primer Ministro de Pakistán el 29 de marzo de 2008. El programa incluye lo siguiente: el establecimiento de una comisión de empleo para crear y facilitar la creación de empleos en los sectores público y privado; un régimen nacional de empleo para dar trabajo a un miembro de cada familia muy pobre que viva por debajo del umbral de la pobreza; la construcción de un millón de viviendas así como programas para personas sin hogar en las zonas rurales; el aumento del número de mujeres que trabajan en los servicios de salud en tugurios urbanos y pequeñas aldeas, el aumento de 30 por ciento del salario mínimo de los trabajadores no calificados y el aumento de la pensión mínima, del 15 al 30 por ciento, de los trabajadores. Pakistán ha ratificado todos los Convenios fundamentales de la OIT.

Todas estas medidas muestran que reconocemos, al más alto nivel, la necesidad de crear condiciones para lograr trabajo decente, así como, implícitamente, el vínculo esencial que existe entre la disponibilidad de trabajo decente y el empleo productivo, para que los adultos que desean trabajar puedan hacerlo en el marco de la sostenibilidad y el desarrollo socioeconómico. Este carácter importante y central del empleo en la formulación de la política económica y social tiene un vínculo estrecho con el aumento de la productividad, así como la formación

técnica, profesional y educativa — la competencia de la mano de obra — y los flujos futuros en el mercado laboral — un programa a gran escala de mejora de la capacidad de la mano de obra.

En el marco del desarrollo del país a mediano plazo, que incorpora objetivos y metas relativas a la estrategia de reducción de la pobreza, se ha adoptado un planteamiento de expansión impulsada por el empleo. En nuestra visión estratégica para 2030 se ha determinado que el trabajo decente sería el medio principal para reducir la pobreza. Se reconoce que la función del sector privado es crucial para generar trabajo decente. Esta idea se ve reforzada por medidas de política adecuadas. Además, el Gobierno está utilizando programas de desarrollo del sector público para crear más empleo.

Nos preocupa la degradación de la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados, donde aumenta la pobreza y la situación del empleo es funesta. A pesar de los esfuerzos de la comunidad internacional, las condiciones sociales y laborales de los trabajadores en los territorios árabes ocupados siguen siendo deprimentes.

Debemos actuar colectivamente para evitar una grave crisis humanitaria en los territorios ocupados, en particular en Gaza.

La prolongación de las restricciones económicas sólo acentuaría la frustración y el odio entre la mano de obra palestina más desfavorecida y, por ende, nos impediría alcanzar una paz duradera.

Hemos tratado de dar una idea de los esfuerzos que realiza el Gobierno de Pakistán para asegurar el trabajo decente. La Conferencia será útil para recopilar ideas en materia de aprendizaje e intercambiar experiencias.

---

*Original árabe: Sr. LUQMAN (representante, Organización Árabe del Trabajo)*

---

Permítanme expresar nuestra sincera estima al Sr. Juan Somavia, Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, por la sabiduría con que está llevando adelante la gestión de esta Organización en un período de crecientes desafíos y cambios profundos en el mundo laboral.

La postura del Director General ha estado siempre marcada por la creatividad y por sus esfuerzos constantes encaminados a afirmar el principio del trabajo decente.

También quisiera agradecerle la comprensión con que ha enfocado los problemas del trabajo en los países árabes y por el apoyo que ha brindado al fomento del empleo en estos países. La cooperación y la coordinación entre la OIT y la OAT se han intensificado considerablemente en el curso de este último año, en el cual firmamos un memorándum de acuerdo y suscribimos un programa que se ha puesto en práctica de manera escrupulosa y se ha extendido hasta abarcar a un gran número de nuevas ambiciones en cuanto al reforzamiento del empleo.

Además, hemos mantenido negociaciones positivas por lo que se refiere a la condición trágica de los trabajadores en Palestina y los territorios árabes ocupados. A este respecto, deseamos rendir homenaje a los esfuerzos desplegados por la OIT, así como a la labor de la misión que visitó la región a fin de establecer un informe relativo a la situación allí imperante, informe que cada año el grupo árabe, y otros grupos, espera con interés y con la confianza de que en el mismo se describa la situación trágica de esta región desde una perspectiva plena de humanidad, conforme con el espíritu de la Declara-

ción de Filadelfia y de otros instrumentos internacionales.

Como grupo árabe, hemos expresado nuestras observaciones acerca del informe presentado a esta reunión, y esperamos que las mismas se tomen en cuenta y se añadan al Informe.

Esperamos también que las propuestas concretas de este Informe se pongan verdaderamente en práctica gracias a una amplia participación internacional en los esfuerzos de la Organización, ya sea por intermedio de la Conferencia, del Consejo de Administración o de la Oficina Internacional del Trabajo.

Es muy justo que la región árabe retenga la atención de esta augusta asamblea. Como saben ustedes, se trata de una región que ha sido víctima de guerras, conflictos crisis, y tensiones constantes, que constituyen una amenaza para la seguridad y la paz mundiales, así como para la vida de los trabajadores de la región y de sus oportunidades de desarrollo de la misma.

Los estudios y los documentos de la OIT han mostrado que la situación del desempleo en la región es la peor del mundo, y ello desde hace más de dos décadas.

Cuando pedimos que se dedique una mayor atención al empleo en dicha región, nos referimos a necesidades auténticas; por ello, esperamos que el proyecto de apoyo al Fondo Palestino para el Empleo y la Protección Social suscite el interés de todos, a fin de que ese Fondo pueda responder a las necesidades de los interlocutores sociales en Palestina, al cabo de una larga espera en la que este proyecto casi se transformó en un espejismo.

Hacemos aquí un llamamiento para celebrar una conferencia internacional sobre Palestina organizada por la OIT, a fin de que la comunidad internacional pueda participar en la puesta en práctica de las propuestas que se han presentado y se siguen presentando por la misión de la OIT que visita la región cada año.

Asimismo, esperamos que la OIT despliegue nuevos esfuerzos a fin de reforzar las capacidades de producción en Iraq y el Líbano, y que participe en la construcción de la paz social en la región sudanesa de Darfour, así como en la instauración de un clima de entendimiento en Somalia, para que este país construya un Estado unificado y reanude las actividades productivas en su territorio.

Felicítamos al Director General por los progresos realizados en la puesta en práctica de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y por el aumento del número de ratificaciones de los convenios fundamentales del trabajo. Valoramos sus reiteradas iniciativas encaminadas a poner en práctica el trabajo decente en todos los Estados Miembros, y también los esfuerzos desplegados para hacer frente a las repercusiones negativas de la globalización sobre el mundo del trabajo, y también para desarrollar las dimensiones humana y social de este proceso.

En el informe del Director General sobre la libertad de asociación y la libertad sindical, útiles enseñanzas sobre la realidad de nuestros países árabes, donde los desafíos que hemos afrontado, así como las crisis y las tensiones de la región, no han impedido la realización de progresos en la materia. En el último decenio, hemos constatado progresos en materia de libertades sindicales y negociación colectiva, así como mejoras en el diálogo social. No obstante, todavía hay mucho camino por recorrer, y nuestros países se esfuerzan por seguir adelante.

Como saben ustedes, nuestra región debe afrontar, más que todas, los retos de la globalización y las repercusiones de las reformas económicas, al tiempo que acoge un número importante de trabajadores extranjeros temporeros, que a veces llegan a rebasar con creces el número de habitantes. Se trata de una situación sin parangón, que no ha experimentado ninguna otra región del mundo en un período tan breve; es esta misma región la que experimenta tasas de desempleo elevadas.

Estas son algunas de las preocupaciones que tenemos en la región de los países árabes, que nos hacen comprender las preocupaciones de la comunidad internacional en su conjunto y valorar las responsabilidades de esta Conferencia, así como los retos que se plantean al mundo laboral en este período decisivo de la historia de la humanidad.

Deseo el mayor de los éxitos a esta Conferencia, ya que a la mayoría de la humanidad le interesan los resultados que la misma alcanzará.

---

*Original portugués: Sr. SILVA SANTOS (trabajador, Brasil)*

---

Esta Conferencia Internacional del Trabajo se realiza en un ambiente de crecientes incertidumbres y amenazas para los trabajadores de todo el planeta. Además del proceso de mundialización que se ha mostrado incapaz de distribuir de forma equitativa los incrementos de eficacia y de crecimiento económico, ahora estamos ante las puertas de una crisis financiera sin precedentes. Esta crisis, cuyas consecuencias aún son imprevisibles, puede poner en peligro lo poco de inclusión social que se logró en los últimos años. Por lo tanto, fue acertado una vez más el tema del trabajo decente y hacer hincapié en la amenaza que esta crisis puede representar.

El proceso de globalización acentúa aún más las diferencias sociales y económicas, promoviendo como consecuencia más exclusión social. Hace muchos años que los trabajadores han venido denunciando desde esta tribuna y en las calles la exclusión social y el conocido déficit democrático resultante de este proceso. En diversos lugares, pero sobre todo en América Latina y en particular en mi país, el Brasil, los últimos años han sido años de reacción política a estas consecuencias perversas. La lucha de los trabajadores y de la sociedad civil ha logrado que se hagan conquistas en ejes estratégicos del Programa de trabajo decente.

Gracias a la lucha de los sindicatos y de las organizaciones de la sociedad civil, que supieron combinar las reivindicaciones económicas con una activa participación en el proceso político electoral, pudimos avanzar ejerciendo los trabajadores influencia para que los gobiernos nacionales cambiaran y avanzasen en la formulación de nuevas políticas de inclusión social y distribución de los ingresos. Los programas sociales coronados por el éxito («bolsa de familia» y otros) y el programa de trabajo decente del Gobierno brasileño, constituyen pruebas de ello. En todos los niveles del Gobierno, del Brasil, varias centrales sindicales y sus sindicatos afiliados han participado activamente. Todos estos programas han presentado un resultado positivo de inclusión social y disminución sensible de los niveles de pobreza en el Brasil.

En este momento en que pesa sobre todos nosotros la amenaza de una recesión económica mundial y se tornan aun más oportunas y necesarias las reflexiones propuestas por el señor Director General con el objetivo de hacer que los trabajadores no pierdan lo poco que se avanzó, se impone con ma-

yor intensidad la necesidad de reforzar en todas partes la defensa de los objetivos del trabajo decente.

La crisis actual deja claro el papel perverso de la preponderancia de los intereses financieros en el proceso de globalización, que acentúa las características irracionales de la globalización. Los Estados aislados no logran oponerse a la «financiarización» de la economía global que se pone en peligro los empleos, lo cual acrecentará una vez más el crecimiento de los niveles de pobreza. La respuesta ha sido el aumento de las tasas de interés, que ha producido contracción económica, reducción del consumo y la producción y finalmente más pérdida de empleos.

Es hora de que acudamos como fuente de inspiración a los programas innovadores de la OIT tales como el trabajo decente. En 1995, en la Cumbre de Copenhague se dijo claramente cual es el papel de los Estados en el plano internacional y nacional. La crisis financiera internacional requiere que los Estados ejerzan su papel regulador de los mercados y promuevan una integración efectiva de las políticas económicas y sociales. Incumbe a la sesión plenaria de esta Conferencia reclamar que las instituciones internacionales creadas en Bretton Woods asuman sus responsabilidades ante la crisis y propongan políticas efectivas de regulación de los mercados financieros.

El mundo atraviesa además por un momento crítico que está comprometiendo la realización del derecho humano a una alimentación adecuada y sana de grandes sectores de la población: la crisis mundial por el aumento de los precios de los alimentos y del petróleo. Es menester pues, reconstruir una estrategia energética donde el nuevo mecanismo mundial contemple cada vez más fuentes renovables y no contaminantes de energía que no agraven el hambre en el mundo. Para ello, además de examinar las relaciones de ese mecanismo con el calentamiento global del planeta, es necesario identificar aspectos perversos y ecológicamente equivocados de los modelos de desarrollo altamente contaminantes adoptados hoy por un segmento importante de países en desarrollo o desarrollados.

El compromiso con el futuro del planeta requiere el esfuerzo de todos y por ello exhorto a esta sesión plenaria a buscar en todos los ámbitos la puesta en práctica de políticas y buenas prácticas que traten de combatir los factores que agravan el calentamiento global y de conducir a situaciones de mayor equidad entre ciudadanos de países y entre países, disminuyendo la brecha entre ricos y pobres, así como de materializar una trayectoria de inclusión social con la puesta en práctica de nuevos modelos de desarrollo, financiación y propiedad intelectual.

Para terminar, me gustaría destacar que el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva forma parte de los derechos fundamentales previstos en el Programa de Trabajo Decente, pero ello no es una realidad en América Latina. Hay dirigentes sindicales que son encarcelados y muchos son asesinados, como en el caso vergonzoso de Colombia, que debe generar una respuesta firme de esta Organización. En el campo brasileño son asesinados sindicalistas que luchan contra el trabajo en condiciones de esclavitud o por mejorar las condiciones de trabajo, y más grave aún, sus victimarios siguen sin ser castigados.

Aprovecho la oportunidad para agradecer al Director General de la OIT por su Memoria que se centra en la cuestión de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Los principios democráticos no son reconocidos en todo el mundo de forma uniforme. Numerosos son los países que deben aún integrarse en la corriente de los nobles principios de la libertad y la democracia.

Incluso en los países en los que la democracia está consagrada por un mecanismo constitucional, hay grandes segmentos de la población que no logran cosechar los frutos de la democracia y el derecho de asociación. India es la mayor democracia del mundo, la libertad de asociación está garantizada y es aplicada en virtud de una ley laboral concreta. Sin embargo, los resultados de esa ley y el derecho de asociación no han alcanzado aún al 94 por ciento de la población trabajadora, que no está organizada. Este es el gran desafío de los sindicatos y del Gobierno de la India en la actualidad.

La negociación colectiva tendrá poco sentido si no se acompaña de un medio de acción contundente como el derecho de huelga. En la India, por lo general los sindicatos utilizan la huelga como último recurso. Las estadísticas muestran que el número de huelgas ha disminuido fuertemente estos últimos quince años. Los empleados del sector público recurrían a la huelga para obligar al Gobierno a acudir a la mesa de negociaciones.

Pero hace dos años, el Tribunal Supremo de la India declaró que no existía el derecho de huelga. Esto generó mucha confusión que sigue reinando porque el Gobierno no ha aclarado la situación. El derecho de huelga forma parte integrante del reconocimiento del derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva.

La globalización trajo consigo un sentimiento de inseguridad entre los trabajadores. La seguridad laboral, la seguridad salarial se desvanecen y los empleos permanentes ceden su lugar a los empleos temporales. El sector organizado se encoge y los trabajadores pasan a llenar las filas de los trabajadores informales. Progresivamente la situación se va haciendo explosiva y la población trabajadora podría recurrir al uso reiterado de su derecho de huelga.

La subcontratación y la externalización son esferas en las que los trabajadores son explotados en condiciones de trabajo inhumanas. La ley actual que regula esa cuestión, a saber, la Ley sobre la (reglamentación y abolición) subcontratación laboral de 1970, no reconoce la gravedad del problema ni los problemas que plantea. Las dificultades de los trabajadores se han ido exacerbando por la introducción de las reformas a las leyes laborales desde los años noventa.

Los reformistas hacen presión sobre el Gobierno para que legisle a favor de la regularización progresiva de los subcontratados. Los empleadores prefieren el sistema de subcontratación laboral por dos motivos principales: ese sistema permite pagar salarios bajos y despedir en cualquier momento. Se trata de una auténtica explotación. Las ventajas que representa para los empleadores ese sistema de explotación son, entre otras, el no tener que pagar un salario adecuado, pagando sólo salarios bajos, no te-

ner que pagar primas u otras prestaciones laborales, no contribuir a la seguridad social, facilidad de despido del trabajador por rescisión de su contrato, carga de trabajo y jornadas laborales indefinidas, ausencia de sindicatos, obligación de los trabajadores a trabajar mediante el uso de la fuerza, la coerción, y el temor de la inseguridad, número mínimo de conflictos, etc.

El objetivo, por lo tanto, debe ser eliminar ese tipo de método moderno de trata de seres humanos bajo la cubierta de subcontratación, como lo señaló el Tribunal Supremo en el caso del Consejo de electricidad de Gujarat. Los trabajadores subcontratados y otros colectivos explotados como las mujeres, los trabajadores estacionales y otros, deberían recibir los mismos salarios y prestaciones que los trabajadores ordinarios, de modo que los empleadores no recurran al trabajo subcontratado por motivos económicos. La igualdad salarial debe acarrear igualdad para la obtención de todas las demás prestaciones.

Los sindicatos de la India están luchando para obtener el goce de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva para el 94 por ciento de la población que no está organizada y que no se beneficia de las disposiciones de la legislación laboral.

Para conseguir ese objetivo, utilizamos estrategias de sindicación poco convencionales. Solo así el concepto de trabajo decente o digno llegará a la mayoría de la población trabajadora.

Los elementos que conforman el trabajo decente como los salarios decentes, las condiciones de servicio decentes, la seguridad y la salud laboral, etc., deben llegar a los trabajadores que ahora están totalmente privados de ellos. Es ese concepto más amplio de la libertad de asociación y de negociación colectiva al que aspiramos en un país democrático como la India.

---

*Original inglés: Sr. NAKAJIMA (trabajador, Japón)*

---

La Memoria del Director General pone de relieve muchos desafíos que la OIT debería enfrentar para fijar una dirección de política clara.

La Memoria presentada por el Director General siempre ha recalcado y nos ha alertado sobre los problemas cruciales de la creciente globalización.

El Director General indicó claramente las áreas principales y la acción que ha de llevarse a cabo para hacer del trabajo decente un objetivo mundial. Estas áreas clave y la acción están basadas en nuestros cuatro objetivos estratégicos y en el elemento transversal de la igualdad de género. Para que el trabajo decente sea el objetivo primordial pone, en relación con las estrategias económicas, sociales y medioambientales en todos los niveles, es necesario que los responsables políticos lleguen a un entendimiento para la promoción del equilibrio y la armonización de los cuatro objetivos estratégicos. Qué significa: ¿unas políticas equilibradas y armonizadas en relación con esas estrategias? ¿Cuál es el motor del trabajo decente en tanto que objetivo mundial? La respuesta es evidente. Todos estamos de acuerdo en que la respuesta es un tripartismo fuerte.

Apoyo firmemente la idea explicada en la Memoria según la cual estos objetivos son inseparables, interdependientes y deben apoyarse mutuamente. Dejar de promover uno de ellos impedirá el progreso de los demás. Para optimizar, su repercusión, su promoción debe corresponder a la estrategia basada

en el trabajo decente como parte de la política integrada y mundial, relativa a todas las áreas de actividades pertinentes.

En el caso de que no funcionen los criterios citados anteriormente ello afectaría directamente la vida de los trabajadores, y sus familias y trascendería del ámbito familiar de los trabajadores, lo que crearía problemas sociales e inestabilidad.

Ahora quisiera darles un ejemplo de los problemas sociales relacionados con la globalización en Japón. Se ha informado que se han registrado más de 30.000 suicidios por cada año en los últimos diez años. Entre ellos aumenta el número de suicidios debido a una carga excesiva de trabajo en los grupos de edad de 30, 20 y 40 años, de edad.

Se ha determinado también que la causa es un exceso de trabajo, a largo plazo y del estrés debido a la introducción de una evaluación basada en resultados por parte de las autoridades. Es cierto, pero quiero indicar otro aspecto. Actualmente, la financiación pública de la seguridad social se ha reducido como resultado del nuevo orden económico.

Los recortes de la seguridad social generan un nuevo fenómeno social que puede corresponder a la falta de hogar y, a las personas que duermen en los cyber cafés. Como se indica en la Memoria, necesitamos la combinación adecuada de ejes económicos, sociales y medioambientales como método para apoyar un crecimiento sostenible. Asimismo se destaca la necesidad de que la OIT refuerce su capacidad mejorando los recursos humanos, técnicos y financieros, para poder desempeñar un papel de liderazgo respecto de las demás instituciones y alcanzar así el desarrollo sostenible.

Quisiera para concluir decir que la OIT es una organización tripartita única y que el tripartismo es una forma de equilibrar la nueva voz democrática de la sociedad, la función reguladora del Estado y la función productiva e innovadora del mercado. El reforzamiento de la capacidad de la OIT equivale al reforzamiento del tripartismo. Creo que es fundamental para poder superar las deficiencias de la globalización impulsar el tripartismo con vigor.

El Director General está preparando ahora el Marco de esas Políticas y Estrategias para el período de 2010-2015. Espero que mi intervención pueda encontrar su lugar en la orientación futura de la OIT para la consecución de sus objetivos.

---

*Original ruso: Sr. KOZLIK (trabajador, Belarús)*

---

Hemos tomado nota con satisfacción de la Memoria que el Director General ha presentado este año. Su contenido es particularmente adecuado y oportuno, en la medida en que se aborda el trabajo decente, diversas cuestiones sobre el sector rural, el trabajo infantil y el fomento de las competencias profesionales, todos los cuales son sin duda temas esenciales para nosotros en el mundo del trabajo de hoy, puesto que cada uno de nosotros vive situaciones relacionadas con estas cuestiones y que, por supuesto, la seguridad de todos nosotros depende de que encontremos soluciones adecuadas a los problemas planteados.

Es triste reconocerlo, pero algunas de las tendencias negativas que hemos visto aparecer en el mundo de hoy están dejando huella en la situación del trabajo decente. Por ejemplo, hay algunas crisis que siguen desarrollándose en todo el mundo y que, claramente, inciden en las prioridades en el mundo del trabajo. En efecto, la situación laboral sufre los efectos de las pautas de la circulación de capitales,

de la inflación, de las presiones y la distorsión sobre los mercados laborales, y de la ineficacia de las inversiones. Todo esto está haciendo peligrar el equilibrio que debería imperar en este ámbito. Vemos así que la OIT necesita estudiar todos estos problemas de forma más pormenorizada, y que tenemos que unir nuestros esfuerzos para actuar con mayor vigor a fin de eliminar efectivamente las consecuencias negativas que estos problemas pudieran entrañar. Me refiero a la pobreza, la desigualdad, la discriminación y el trabajo infantil.

A nuestro juicio, sería particularmente útil examinar la práctica seguida en Belarús por lo que atañe a establecer condiciones de empleo estable, así como la forma en que hemos logrado desarrollar y explotar nuestros recursos naturales de tal forma que se evita toda discriminación respecto al empleo.

Por lo que se refiere al sector agrícola, es decir a un sector que reviste una importancia particular para todos los países en la actualidad, en Belarús no existe desempleo ni explotación del trabajo infantil; además, tenemos una gran proporción de la población que se beneficia de un ingreso superior al salario mínimo, y un PIB en aumento cada año, lo que incrementa constantemente la prosperidad de la población. Todos éstos son factores extremadamente importantes que coinciden con los objetivos principales de esta Conferencia. Por consiguiente, considero que deberíamos apoyar plenamente la tesis presentada en la Memoria del Director General que acabamos de examinar, y que deberíamos también recalcar la necesidad de fortalecer a la OIT y de mejorar su enfoque de determinadas cuestiones. Me parece que la OIT tiene algunas deficiencias institucionales en su propia estructura. Por ejemplo, hay mucha inquietud por el hecho de que aún no disponemos de ningún tipo de normas en cuanto a las modalidades de funcionamiento de las comisiones. El Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos están en cierta medida fuera de control, ya que no disponemos de ningún mecanismo para fiscalizar determinados aspectos de su funcionamiento. Desgraciadamente, no contamos todavía con una base jurídica adecuada que rija el funcionamiento de estas comisiones, por lo que se dan problemas de interpretación, incluso con respecto de algunas disposiciones de la propia Constitución. Según algunos expertos, algunas de las disposiciones de ciertos convenios de la OIT pueden ser interpretadas de forma muy amplia, y aplicarse de diversas maneras a algunas situaciones, que no siempre coinciden entre distintos países.

Con todo, consideramos que debemos defender los principios y los convenios de la OIT y velar por que cada país pueda manifestar su opinión al respecto. Cuando un país decide que no desea ser parte en la mayoría de los convenios de la OIT, resulta bastante extraño que se le permita formular críticas respecto de los países que han suscrito estos convenios y que se esfuercen por darles cumplimiento; me refiero en particular a los convenios fundamentales núms. 87 y 98.

Puedo asegurarles que en Belarús estamos sumamente interesados por reforzar la autoridad, las posibilidades y las capacidades de la OIT. Creemos que esto es especialmente importante, porque nos permitirá lograr la aplicación adecuada de los convenios y las recomendaciones que adopta la OIT. En particular, deseamos que esta Conferencia tenga pleno éxito.



En primer lugar quisiera felicitar al Director General por su Informe global *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*. El Informe determina, de forma clara y concisa, una imagen mundial general identificando los desafíos y oportunidades para nosotros en la promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva. Mongolia ha creado un entorno favorable para la libertad sindical y la negociación colectiva. También se ha afiliado a los Convenios conexos.

Estamos muy satisfechos de que la Conferencia actual aborde los temas más cruciales, como la promoción del empleo rural para reducir la pobreza, el aumento de la productividad, el desarrollo de competencias, el crecimiento del empleo y el reforzamiento de la capacidad de la OIT.

Quisiera observar que dos de estas cuestiones son, para nosotros en Mongolia, extremadamente urgentes, pertinentes y oportunas. Estas cuestiones son la promoción del empleo rural para reducción de la pobreza y una mejora de las competencias para mejorar la productividad, el crecimiento del empleo y que haya mayor desarrollo.

En el transcurso de los últimos cuatro años, la economía de Mongolia ha ido creciendo paulatinamente a un ritmo de un 8,7 por ciento de media, y como resultado se ha realizado un progreso concreto en el desarrollo socioeconómico del país. Sin embargo, sigue sin ponerse coto al desempleo. Por ello, nuestra prioridad principal es la de crear oportunidades de trabajo decente y para ello reforzar las capacidades y competencias profesionales de todos los trabajadores, la promoción del empleo rural y la reducción del desempleo.

A pesar del hecho de que un enorme territorio y una escasa población crean algunas dificultades al mercado laboral y la distribución de la mano de obra en Mongolia, ya se ha ido notando un crecimiento económico acelerado, en cierto modo, a nivel rural y regional. Además, ha contribuido a un aumento del empleo rural y a la reducción de la pobreza.

El Gobierno de Mongolia desarrolló su concepto de desarrollo regionalizado, y ha aplicado unas políticas económicas y sociales extensas, coherentes con este concepto.

El Gobierno está aplicando distintas medidas para ayudar a los sectores económicos que son importantes para la política de empleo rural, como la minería, el turismo y la agricultura, y ha hecho lo posible por aumentar la capacitación y la valoración de los trabajadores en estos sectores.

Entre esas medidas figuran la mejora de los pequeños negocios, las capacidades de gestión, microcréditos o la formación profesional.

Sin embargo, las políticas y medidas tomadas por el Gobierno no han podido lograr los resultados esperados y una gran parte de la población rural todavía no se ha podido beneficiar de los frutos del desarrollo económico.

La tasa de pobreza en las áreas rurales o en algunas zonas, era del 37 por ciento en 2006; si lo comparamos, resulta más elevada que la de algunas ciudades o áreas pobladas, en las que roza el 26,6 por ciento.

A este respecto, el debate de la Conferencia y las recomendaciones que han de ser adoptadas sobre el desarrollo rural y el desarrollo de competencias son fundamentales para nosotros, por cuanto nos permi-

tirán aplicar una política extensa de promoción del empleo basado en el desarrollo a nivel local, reforzar las capacidades de las organizaciones de trabajadores y empleadores, aumentar la efectividad del mecanismo de los interlocutores sociales, y aplicar programas o proyectos para mejorar la protección social de los trabajadores rurales.

Durante el periodo de transición, muchas fábricas y empresas cerraron sus puertas en Mongolia, y el sistema de formación para la preparación de trabajadores profesionales se colapsó en su conjunto. El número de institutos de formación profesional se redujo en un 35 por ciento y el número de estudiantes se redujo a un tercio. Hoy la restauración del sistema requiere numerosos recursos, tiempo, gestión adecuada, organización y medios financieros.

El objetivo de Mongolia es introducir un nuevo tipo de formación profesional, y a este respecto, el debate general sobre el desarrollo de competencias en esta Conferencia, y las recomendaciones y las experiencias de otros países, nos ayudarán a aplicar este objetivo.

La base fundamental de las reformas exitosas que están en curso en Mongolia, es el desarrollo del mercado laboral y de los recursos humanos que cumplan con los requisitos del mercado. En este sentido consideramos que la mejora de las competencias de los trabajadores es una de las prioridades máximas del proceso nacional.

El Gobierno de Mongolia coopera con éxito con la OIT en muchas áreas, como la producción social, las normas del trabajo y el seguro de asistencia sanitaria. Aprovechando esta oportunidad que se me da, quisiera expresar nuestro más sincero agradecimiento a la Secretaría de la OIT, y especialmente, a los equipos de gestión y al personal de la Mesa Subregional del Sudeste y la Oficina de Beijing, por el valioso apoyo y asistencia que han prestado al Gobierno de Mongolia.

Original árabe: Sr. AL-SHIKH RADHI (Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Iraq)

Es un honor para mí trasladar el saludo del Primer Ministro, Sr. Maliki, y hacer votos en su nombre, para el éxito de esta Conferencia, que esperamos permita al nuevo Iraq aprobar convenios, y pasar a formar parte de la comunidad internacional, basándose en la paz y la justicia social.

Nuestro gobierno nacional le otorga al empleo una importancia crucial. Hemos tomado medidas para la reestructuración del sector, de conformidad con las normas laborales árabes e internacionales. También hemos basado nuestro trabajo en valores y tradiciones que suscitan nuevos modos de trabajo y nos ayudan en nuestra lucha contra el desempleo a pesar de los desafíos harto conocidos.

El movimiento de trabajadores ha recibido una gran atención y ha conservado su independencia de sindicación, de conformidad con los símbolos nacionales y la visión que permiten a este movimiento sindical realizar estos objetivos con eficacia. También se ha cubierto el aspecto legislativo para que podamos alcanzar la democracia y los objetivos sindicales.

Dentro de unos días se celebrarán comicios en el Iraq para poner término al monopolio sindical, lo cual había tenido prisionero al movimiento en el pasado. El tripartismo y el diálogo social han dado a nuestro Ministerio la posibilidad de trabajar de modo equilibrado para formular legislaciones nacionales como la legislación del trabajo y la protección

social, lo que permite a todas las partes interesadas formar parte de las comisiones pertinentes, lo cual ha establecido un entorno propicio para la promoción de la democracia.

Aprovecho la oportunidad para agradecer al Director General por los Informes sometidos a la Conferencia y por la importancia concedida al desarrollo de la producción y a la productividad. Son condiciones previas para conseguir el desarrollo y el progreso.

Hemos trabajado mancomunadamente para favorecer el desarrollo rural y alejar el fantasma de la pobreza de estas regiones. La gran productividad en las zonas rurales también significa alejar el peligro del hambre que amenaza a estas regiones. La crisis alimentaria nos está afectando. Queremos poner fin a la pobreza y ahora tenemos que enfrentarnos a dos peligros: la pobreza y el hambre.

En estos últimos años, el Gobierno de mi país ha establecido un sistema eficaz de protección social. Nuestro proyecto nacional empieza por una ayuda financiera destinada a siete millones de ciudadanos del Iraq de todas las categorías económicas y sociales, en particular los marginados, a la que se suman los microcréditos para financiar un amplio abanico de proyectos. Hemos consagrado importantes recursos financieros a estos proyectos que tenían como objetivo luchar contra la pobreza y el hambre.

Es obvio que el Iraq, tras el fracaso del terrorismo internacional, está progresando y, sobre la base de la legislación vigente estamos ahora obrando para establecer las estrategias y las políticas nacionales y lograr el desarme de las milicias, lo cual ha tenido un efecto positivo sobre la vida de los ciudadanos y ha permitido establecer un entorno propicio para las inversiones. La Ley de Inversiones en nuestro país favorece las inversiones locales e internacionales. Por eso hacemos un llamamiento a las empresas árabes e internacionales a que realicen inversiones en proyectos de tecnología y de turismo en condiciones que favorezcan el empleo para los jóvenes y las mujeres, lo cual nos permitiría también abrir el mercado nacional y exportar nuestros productos a mercados internacionales. Quisiéramos colaborar con capitales extranjeros y también con las instituciones especializadas de las Naciones Unidas.

Aprovecho una vez más para dar las gracias al Director General de la OIT y al Director de la Organización Árabe del Trabajo, sin olvidar a los colaboradores de ambas organizaciones, quienes no escatimaron esfuerzos a favor de los trabajadores de mi país para mejorar las capacidades y formular las legislaciones pertinentes. Ambas organizaciones sin duda ayudarán a Iraq a recobrar el lugar que le corresponde en la comunidad internacional y también a nivel regional y árabe, una aspiración justa que esperamos que podrá realizarse con su ayuda.

Quisiera rendir homenaje al Director General, quien sigue muy atentamente la situación de los trabajadores de Palestina y los territorios árabes ocupados con el fin de defender sus derechos fundamentales y laborales, poner fin a la violencia, los bloqueos, la discriminación en el trabajo y la explotación. También rendimos homenaje a la misión especial destinada en la región y hacemos un llamamiento a la comunidad internacional para que siga apoyando al pueblo palestino en su lucha por la autodeterminación.

Exigimos que se ponga fin a las prácticas del Estado de Israel que apuntan a la matanza de civiles, la destrucción de sus hogares, la aplicación de polí-

ticas de discriminación, la construcción del muro de separación y el aislamiento de Gaza.

Exigimos también que se ponga fin a la forma de discriminación racial que impide que 1,5 millones de palestinos tengan derecho a un hogar, precisamente esos palestinos que constituyen una fuerza de trabajo importante. Ese es el motivo que justifica que esta Conferencia tome cartas en este asunto.

Recordamos también que el sionismo es una forma de discriminación racial con efectos negativos, que alejará a un millón de palestinos de sus hogares. Los palestinos, que constituyen una mano de obra importante. Por eso esta Conferencia debe tratar este asunto.

---

*Original inglés: Sr. ATWOLI (trabajador, Kenya)*

---

En nombre de los trabajadores de Kenya y en mi nombre propio, quisiera dar las gracias al Director General por su Memoria que presenta una reseña completa de las actividades de la OIT y de la aplicación de su programa para el bienio 2006-2007. La Memoria, si bien es obviamente más larga que las anteriores, presenta una imagen mucho más exacta de la labor realizada por la Organización en el período contemplado, lo cual permite proporcionar más orientaciones a los delegados sobre las decisiones adoptadas por la Organización.

La integración continua del trabajo decente en la labor de los organismos multilaterales y los grupos regionales es positiva, porque permite difundir la idea de que los Miembros deben consagrar más recursos para conseguir esos objetivos. A este respecto, cabe destacar los esfuerzos desplegados por la Organización para conseguir una mayor coherencia de las políticas y un mayor apoyo al Programa de Trabajo Decente a nivel continental, regional y nacional. La Organización también debe fomentar estrategias de desarrollo, incluida, por ejemplo, la mejora de los indicadores y de los mecanismos de presentación de informes.

Observamos que, si bien las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo han recibido menos fondos durante el bienio en general, se han destinado más fondos a la consecución del objetivo, tendencia que se observa desde hace tiempo.

Consideramos que el incremento del desempleo, la desigualdad de ingresos y la pobreza que han sido alimentados por la globalización, la cual ha provocado el aumento de los precios del petróleo y la escasez de alimentos, exigen que la Organización consagre más recursos a los objetivos estratégicos 2 y 4.

La creación del empleo debe ser el objetivo central de las políticas macroeconómicas, especialmente en los llamados países en desarrollo, si queremos conseguir el objetivo del crecimiento en todos los ámbitos de la producción. Sin embargo, ello exige contar con organizaciones de trabajadores fuertes, capaces de influir en las políticas socioeconómicas y de gobernanza de sus países. Esto también debe complementarse con la existencia de instituciones desarrolladas de diálogo social.

Mi país acaba de salir del período de violencia postelectoral tras los disputados comicios de 2007. Si bien reconocemos que los fallos del proceso electoral fueron la causa inicial, también sabemos que el incremento de la violencia está relacionado con la desigualdad, el desempleo y la pobreza entre la mano de obra. Este déficit de trabajo decente persiste a pesar del crecimiento económico, que supuso un

incremento del PIB del 7 por ciento en 2007. Este fenómeno del crecimiento desequilibrado es inaceptable. Para establecer la paz y la estabilidad entre las naciones, nuestra experiencia debería servir de ejemplo para fomentar el crecimiento común e inclusivo.

Nuestras leyes promulgadas recientemente, que recibieron el apoyo financiero y técnico de la OIT, están logrando una mayor equidad y justicia en las relaciones laborales. Sin embargo, un grupo que no pertenece a las relaciones laborales, integrado por la Sociedad de Leyes de Kenya y por la Asociación Keniata de Fabricantes, entre otros, está intentando frustrar la aplicación de estas leyes, aduciendo que contravienen lo dispuesto en la Constitución.

Estas son cortinas de humo para ocultar la verdad, y aquellos que se oponen a dichas leyes temen perder la oportunidad de explotar a los trabajadores, lo que permitían las leyes que ahora se han revocado.

En este contexto, pedimos ayuda financiera y técnica a la Organización para que esta legislación pueda aplicarse y no sea desvirtuada por estas personas u organizaciones.

Mientras tanto, hemos hecho un llamamiento a algunos de nuestros interlocutores sociales, que también han manifestado su desaprobación de determinadas disposiciones de las leyes, para que continúen el diálogo, y rechacen la confrontación con miras a aportar respuestas a estas preocupaciones, a pesar de que la mayoría de las personas que se oponen a las leyes participan en todas las fases del proceso de revisión.

---

*Original inglés: Sr. LEKHAK (Ministro de Trabajo y Gestión del Transporte, Nepal)*

---

Quisiera felicitar al Director General por su Informe global sobre *La libertad de asociación y libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*. Mi delegación comparte la opinión del Informe y apoya su espíritu y su contenido.

Considero que es un honor y un privilegio transmitir a esta augusta asamblea los saludos y votos de éxito de nuestro líder el Sr. Koirala, Primer Ministro de Nepal y sus votos para el éxito de la Conferencia. El Sr. Koirala es un líder legendario muy comprometido procedente del movimiento sindical. El Sr. Koirala ha guiado a Nepal en su paso de más de una década de conflicto armado al proceso de paz que ha creado una cultura de diálogo y creación de consenso en el país. La Asamblea Constituyente elegida el 10 de abril ha sido sumamente representativa e incluyente. La Asamblea se reunió por primera vez el 28 de mayo y declaró que nuestro país ya no sería monarquía, sino una República. Nepal es un ejemplo de cambio revolucionario de modo pacífico y digno mediante un proceso electoral.

Nepal está convencido y es adalid de los principios fundadores de la OIT. Reiteramos nuestro compromiso para con la *Declaración de la OIT relativa a los derechos y principios fundamentales en el trabajo*. Nepal ratificó siete convenios de la OIT, entre ellos el 169. La ratificación del Convenio núm. 87 está en curso. La Constitución provisional garantiza a todos los ciudadanos la libertad de sindicarse y practicar cualquier profesión. La política de nuestro país está también destinada a luchar contra las peores formas de empleo infantil, ofrecer condiciones de trabajo decentes, y a la igualdad de género.

La mundialización ha transformado nuestra sociedad y dos motores de ella han sido el libre movi-

miento de capitales y la transferencia de tecnología. Cuando no son posibles, la libre circulación de mano de obra también produce el mismo cambio y permite que la mundialización sea equitativa e inclusiva. La emigración no sólo nos conecta sino que también permite una cooperación constructiva entre los países de origen y de destino y favorece la reducción de la pobreza. Tenemos que tomar medidas para proteger los intereses de los trabajadores migrantes y adoptar disposiciones para la protección de su salud y el respeto de sus derechos básicos, con objeto de que, ambas partes, puedan aprovechar los beneficios.

Nepal también está en una encrucijada histórica; hemos conseguido un proceso de transformación política y quisiéramos ahora mejorar el nivel de apoyo por parte de la comunidad internacional en nuestros esfuerzos por enfrentarnos a las causas profundas de los conflictos e institucionalizar la paz, la democracia y el desarrollo sostenible en Nepal y contribuir a la prosperidad y seguridad mundiales.

---

*Original inglés: Sra. DEL RIO (trabajadora, Italia)*

---

Este año y en el Informe global presentado con arreglo al seguimiento de la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* se ocupa de la libertad sindical de asociación y la negociación colectiva, dos derechos fundamentales que no pueden y no deben ser considerados de forma separada, que permiten promover la democracia, una gobernanza acertada del mercado laboral, condiciones decentes del trabajo y buenas relaciones laborales, y que brindan la base para una globalización justa.

Lamentablemente, tal como se señala en el Informe, el 55 por ciento de los trabajadores en varios países, incluso en los más importantes, no pueden gozar de estos derechos. Además, asistimos a la persistente violación de los Convenios núms. 87 y 98 por numerosos Estados Miembros que han ratificado esos Convenios.

Pese al número importante de ratificaciones del Convenio núm. 87 y del Convenio núm. 98, aún nos queda un largo trecho por recorrer. El objetivo ambicioso de llegar a una ratificación universal de los ocho convenios fundamentales para el 2015 tiene que ser un compromiso compartido. Es necesario un esfuerzo importante por parte de los gobiernos, de los interlocutores sociales y de la OIT para adoptar y poner en práctica un plan de acción de conformidad con las propuestas de la Memoria del Director General.

No podemos posponer la ratificación de los Convenios núms. 87 y 98 y los demás convenios fundamentales por las grandes economías y los países Miembros de la OIT que son, incluso, miembros del Consejo de Administración.

El Programa de Trabajo Decente constituye el reto estratégico clave de la OIT, pero las Confederaciones de sindicatos italianos CGIL CISL y UEL desearían subrayar brevemente los siguientes puntos: en primer lugar, la necesidad de hacer hincapié en la interdependencia entre los cuatro objetivos en los planes de acción nacionales; en segundo lugar, las normas laborales internacionales tienen que ser consideradas como un componente obligatorio de los programas de trabajo decente por país; en tercer lugar, los programas de cooperación técnica de la OIT, para cumplir con los cuatro objetivos estratégicos, deben involucrar a los interlocutores sociales

a nivel local y a nivel de los países donantes en las etapas de definición de los proyectos y de puesta en práctica; en cuarto lugar, una revisión cíclica de la coherencia del trabajo de la Oficina constituye también una necesidad sin desequilibrios en la redistribución de los fondos entre los sectores; en quinto lugar, y sobre todo los programas de empleo, tienen que estar basados y arraigados entre las prioridades de la OIT; en sexto lugar, el Centro de Formación de Turín debe incorporarse plenamente a las actividades de la OIT.

Una última observación respecto de la Declaración sobre la Justicia Social para una globalización equitativa que esperamos sea aprobada esta semana por la Conferencia.

La Declaración subraya el papel de liderazgo de la OIT en la puesta en práctica del Programa de Trabajo Decente y brinda orientaciones claras a la Oficina y a los Estados Miembros.

No debe ser considerada meramente como un mensaje político enérgico. Es un instrumento para fortalecer el mandato y la eficacia de la OIT para dar respuesta a las necesidades de los Estados Miembros a fin de establecer un plan de estrategia nacional a favor del trabajo decente. Estimamos, no obstante, que debería revisarse el presupuesto de la OIT a fin de garantizar medios adecuados para poner en práctica la Declaración, así como su seguimiento.

---

*Original francés: Sr. BERTHE (Ministro de Trabajo, La Función pública y la Reforma del Estado, Mali)*

---

Con sumo interés hemos tomado conocimiento del Informe del Sr. Juan Somavia, Director General de la Organización Internacional del Trabajo.

El Gobierno de Malí acoge con satisfacción los esfuerzos desplegados por la Oficina Internacional del Trabajo para que el trabajo decente constituya el eje central de las políticas de desarrollo económico y social de los Estados Miembros de la OIT en general, y de África en particular.

El apoyo que la OIT sigue aportando en el marco del seguimiento de las recomendaciones de la Cumbre Extraordinaria de la Unión Africana sobre Empleo y Alivio de la Pobreza en África, celebrada en Ouagadougou en septiembre de 2004, constituye la manifestación más concreta de ese compromiso de la OIT a fin de ayudar al continente africano a hacer que el trabajo decente se convierta en una realidad.

Esa Cumbre culminó en la adopción de un programa de trabajo decente para África. Se traduce así la voluntad de los africanos de invertir la tendencia actual de la pobreza, el paro y el subempleo.

El hecho de obtener y ejercer un empleo productivo en condiciones que preserven la dignidad, la seguridad y la libertad constituye, en efecto, el mejor medio para lograr un crecimiento económico sostenible.

Este enfoque permitirá, sin duda alguna, poner en práctica políticas capaces de crear un mayor número de empleos y de mejor calidad, y de romper el círculo vicioso de la pobreza.

Basándose en esta convicción mi país decidió, gracias al impulso de las más altas autoridades y con el apoyo de la OIT, organizar de aquí a finales de este año un foro nacional sobre el trabajo decente que congregará a todos los actores en potencia del mundo del trabajo en Malí.

Los países de desarrollo como el mío se enfrentan hoy en día a numerosos desafíos.

Es por ello, que la delegación de Malí acoge con agrado, además del Informe del Director General, el hecho de que se hayan inscrito en el orden del día de la presente reunión, dos temas importantes, a saber: la promoción del empleo rural para reducir la pobreza y las calificaciones profesionales para una mejor productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo.

Para el Gobierno de Malí el empleo y en particular el de los jóvenes de las zonas rurales, condiciona la paz y el desarrollo de nuestro país. Es una de las razones por las que el Gobierno adoptó en 2003 una declaración de política en favor del empleo de los jóvenes e implantó un importante programa de inserción económica; uno de los elementos esenciales del programa es el desarrollo del empleo rural.

Teniendo en cuenta los intereses en juego que implica hoy en día la lucha contra el desempleo, y el subempleo y de acuerdo con las recomendaciones de la Cumbre de Ouagadougou y del llamamiento lanzado por la juventud africana durante el encuentro Francia-África, celebrado en Bamako en diciembre de 2005, mi país ha decidido centrar su acción en los años venideros en la promoción del empleo decente para los jóvenes a fin de luchar contra la pobreza.

En lo que se refiere a la valorización de los recursos humanos, Malí está persuadido de que la clave del desarrollo económico y social reside en las calificaciones y competencias individuales y, por lo tanto, en las inversiones destinadas a la educación y la formación.

Para concluir, quisiera dar la bienvenida al Estado de Tuvalu como nuevo Miembro de nuestra Organización y garantizarle una cooperación plena por parte de mi delegación.

---

*Original inglés: Sr. REDFERN (Gobierno, Kiribati) (cont.)*

---

El Gobierno de Kiribati acoge el Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y admite que aunque siguen habiendo infracciones, existe un reconocimiento mayor de la libertad de decidir incluidos los derechos de los trabajadores y de los empleadores a organizar sindicatos y celebrar negociaciones colectivas para reglamentar las condiciones de servicio.

Kiribati se ha comprometido con la promoción y aplicación de los principios fundamentales y derechos en el lugar de trabajo que respetan la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva. A estos efectos, ha ratificado el Convenio fundamental núm. 87 de la OIT, así como los Convenios núms. 99, 98 y 105.

Además, Kiribati recientemente ha promulgado enmiendas a su legislación laboral que ahora allanan el camino hacia la ratificación de los cuatro convenios restantes, en un futuro muy cercano.

La normalización de nuestra legislación nacional con las normas internacionales del trabajo, es un primer paso de cara a la plena realización de este objetivo. El próximo paso importante constituye el poner en práctica esta nueva legislación, cosa que por el momento es difícil ya que hay falta de capacidad a nivel nacional.

Se solicita el apoyo de la OIT, para brindar asistencia técnica y formación en este ámbito a fin de fortalecer las capacidades de los mandantes a nivel nacional.

La importancia de la formación en materia de capacitación y desarrollo para la mejora de la produc-

tividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, son elementos que se entienden perfectamente. Es imperativo que el desarrollo de las aptitudes se constituya en una herramienta eficaz y que pueda ayudar a manejar la situación mundial actual relativa a los cambios en materia de tecnología, comercio y cambio climático. El fortalecimiento y desarrollo de calificaciones mejorará la empleabilidad de los trabajadores, a través de la formación de una población activa que es versátil y adaptable ante los factores mundiales de cambios.

Kiribati considera el cambio climático, y sobre todo el aumento del nivel del mar, como uno de los fenómenos que amenazan la existencia del ciudadano y lo peor de todo: su existencia como nación. A partir de las pruebas científicas disponibles, parece inevitable que este fenómeno, ocurra un día u otro, y que nuestros pueblos se verán obligados a reubicarse o a migrar hacia países más grandes.

Como parte de este programa de adaptación, el Gobierno de Kiribati ha brindado ahora prioridad absoluta a la formación y la reconversión de sus trabajadores y jóvenes no empleados, para que adquieran capacidades y aptitudes que les permitan acceder a los mercados mundiales del trabajo.

Dado lo limitado de las oportunidades existentes a nivel nacional, y la amenaza del aumento del nivel del mar, el Gobierno deberá centrar su política de empleo en el empleo en el exterior. Existe una serie de iniciativas piloto que han comenzado con algunos donantes, que permiten a nuestros jóvenes desempleados y trabajadores, recibir capacitación o una nueva formación, para llenar la carencia de mano de obra que se viven en algunas industrias de los países donantes, sobre una base estacionaria o contractual. Buscaremos poner en práctica estas políticas junto con los demás interlocutores.

Estos arreglos permitirán que nuestros trabajadores tengan la oportunidad de exponerse y adaptarse a las distintos entornos del trabajo, lo cual, a largo plazo, les ayudará a desplazarse fácilmente y a contribuir a la economía de los países anfitriones, en lugar de hacer frente a las penalidades que supone ser refugiados económicos.

El Gobierno de Kiribati, desea solicitar a la OIT que brinde consideración prioritaria al desarrollo de los programas de formación. Que vaya más allá de los programas de formación para el autoempleo.

Kiribati está a favor de un enfoque más estratégico, en línea con las prioridades nacionales, que se centre en el desarrollo de las aptitudes para así permitir una mayor movilidad de los trabajadores, así como una mejor empleabilidad, adaptabilidad y productividad para responder al impacto del cambio climático.

*(El Sr. Tabani asume la presidencia.)*

---

Sra. VERA VELEZ (*empleadora, Ecuador*)

Al igual que los demás Estados Miembros de esta Organización, el Ecuador no es ajeno a los cambios en el mundo laboral. En los últimos años la legislación del país experimentó importantes avances, particularmente dirigidos a fortalecer el tripartismo, el diálogo social y la concertación. Muestra de ello fue la creación del Consejo Nacional de Salarios y del Consejo Nacional de Formación y Capacitación Profesional, la integración tripartita e igualitaria en la seguridad social y la creación, en el año 2004, del Consejo Nacional del Trabajo. Todos ellos orientados a asegurar la participación activa de empleado-

res y trabajadores en la adopción de decisiones fundamentales en materia de trabajo.

Lamentablemente, a pretexto de asegurar un mayor respeto a los derechos laborales, supuestamente afectados por determinada legislación, el país vive en la actualidad la permanente revisión y cuestionamiento de normas constitucionales y legales regulatorias del trabajo, con grave detrimento para la armonía y la paz laboral.

Esta delicada situación se ve acentuada por la actual discusión o preparación de una nueva Constitución Política, cuyo proyecto en materia laboral y social revisa las normas vigentes e incorpora otras de supuesta avanzada social.

Los empleadores observamos con preocupación la decisión gubernamental de fijar el salario mínimo vital para el año 2008 sin considerar tanto los sólidos criterios técnicos expuestos por los empleadores, ni las disposiciones legales sobre el ajuste anual de las remuneraciones, en función exclusivamente de la inflación proyectada para el año de su aplicación.

Igualmente miramos con preocupación los anuncios oficiales sobre la intervención del Gobierno actual en el Instituto de Seguridad Social, tanto para dirigir los recursos acumulados del fondo de pensiones hacia peligrosas inversiones públicas, cuanto para modificar la estructura del órgano administrativo, tripartito e igualitario, así como para extender en forma indiscriminada a la población no afiliada, las prestaciones de salud y de pensiones no contributivas. Todo ello puede llevar al colapso económico del instituto y pone en gravísimo riesgo las pensiones de los actuales y futuros jubilados.

Sin acudir previamente al órgano consultivo, Consejo Nacional del Trabajo, la Asamblea Constituyente y el Gobierno Nacional impulsaron la aprobación de una ley que suprime la subcontratación laboral regulada desde el año 2006 por una ley que fue debidamente consensuada de forma tripartita y con la asesoría de la Oficina Regional de la OIT en Lima. Así, de manera inconsulta y precipitada, se irrespetó contratos libremente celebrados y se impuso a los empleadores la obligación de asumir, con efecto retroactivo y en clara violación de la libertad de contratación, a los trabajadores que pertenecían a los subcontratistas. Todo ello bajo la amenaza de sanciones económicas fuera de toda proporción.

Igualmente de forma incomprensible, se eliminó la contratación de servicios complementarios por parte de empresas especializadas en la tercerización de los mismos, medida que provoca graves trastornos para las empresas y sus trabajadores.

Esta situación amenaza con provocar una grave conflictividad laboral e incidir negativamente en el empleo productivo. No fueron escuchadas las observaciones y advertencias de múltiples sectores de la colectividad. Sólo prevaleció el afán de imponer ofertas electorales poco meditadas, así como atender demandas de conocidos sectores que buscan promover la conflictividad.

A todo lo anterior se añade el anuncio de un nuevo marco constitucional para el trabajo, cuyo proyecto hecho público en los últimos días ha provocado observaciones de toda índole, en la medida que incluye proclamas líricas, que como tales no se compadecen con la realidad de un mundo globalizado que requiere de normas eficaces para la promoción y el desarrollo de las actividades económicas y la generación de trabajo decente, conforme a

los postulados que auspicia la OIT y su Director General.

Pretender equiparar el salario mínimo nacional con el valor de la canasta familiar como se propone en el proyecto, además de resultar impracticable, pues confunde dos conceptos distintos, puede llevar a demandas laborales y sociales inmanejables que afecte la estabilidad de las empresas y del propio Estado ecuatoriano, que se encontraría imposibilitado de atender. Se trata de una propuesta con aparente justicia social, pero que puede convertirse en un arma peligrosa.

Queremos dejar constancia de nuestra gran preocupación ante las situaciones presentadas y expresar que los empleadores ecuatorianos haremos todo esfuerzo para evitar enfrentamientos y lograr soluciones satisfactorias para la colectividad en general, a través del diálogo tripartito que reactivará el desarrollo y la generación de empleo. En su momento haremos llegar a los órganos de la OIT mayores argumentaciones sobre la realidad que vive el Ecuador y sus instituciones en el tema laboral.

---

*Original inglés: Sr. RADUNOVIC (Ministro de la Salud, Trabajo y Previsión Social, Montenegro)*

---

Montenegro es un pequeño país desde el punto de vista de su territorio, pero el país tiene grandes ambiciones, y se ha comprometido con el cumplimiento de los objetivos planificados y las obligaciones aceptadas, y es un país fidedigno cuando se trata de la observancia de los instrumentos y normas de la OIT. A este respecto, Montenegro fue muy activo en los últimos años, especialmente en el periodo 2003-2004.

Una importante contribución en este sentido es el proyecto de reforma del trabajo en el mercado laboral y el desarrollo de la mano de obra. La aplicación del proyecto comenzó en noviembre de 2006, financiado por la Unión Europea, a través de la Agencia Europea de Construcción. El proyecto concluirá con éxito en septiembre de este año. Es un placer para mí destacar varios documentos estratégicos que fueron desarrollados en el marco del proyecto, en cooperación con los expertos de la Unión Europea y las instituciones pertinentes, en consulta con los interlocutores sociales.

En primer lugar, quisiera mencionar el proyecto de Estrategia Nacional del Empleo y de las Áreas de Recursos Humanos del periodo 2008-2011, que actualmente está pasando por el procedimiento gubernamental, y debería ser aceptado a finales de este año. La estrategia ha sido desarrollada de acuerdo con las directrices de la Estrategia de Empleo de Lisboa y observa también los requisitos definidos en otras normativas de la UE. Consiste en tres prioridades apoyadas por un conjunto de objetivos detallados y a través de su aplicación, deberíamos lograr los indicadores definidos para el año 2011.

Estas tres prioridades estratégicas son las siguientes, aumento del empleo, reducción del desempleo, aumento de la productividad y calidad del trabajo, reforzamiento de la cohesión social que dará como resultado el logro de los objetivos contenidos en la estrategia de Lisboa. De acuerdo con la estrategia de empleo nacional y recursos humanos y la estrategia de desarrollo, estamos trabajando en la preparación de un plan de acción nacional para el empleo y el desarrollo de recursos humanos para el periodo 2008-2009.

El proyecto CARDS y sus expertos nos asistieron en la preparación de la estrategia para un aprendiza-

je empresarial permanente y sus objetivos hasta 2013, que favorecerá una mayor empleabilidad en todos los grupos de población, incluyendo los grupos con mayor dificultad en encontrar empleo y que aumentará también la distribución del empleo, auto-empleo en toda la economía. Además, el Libro Blanco del Desarrollo de Recursos Humanos en Montenegro para 2017, define una hoja de ruta que Montenegro debe seguir si desea que en 2017 no sólo se cuente con la mano de obra capaz de satisfacer las necesidades nacionales con sus capacidades y conocimientos, pero también teniendo una mano de obra que sea plenamente competitiva en el mercado internacional. En este sentido, una contribución importante para estos procedimientos y logros será la de la ley de calificaciones profesionales nacionales que se adoptará por primera vez en Montenegro.

Es necesario destacar la encuesta sobre la mano de obra que ha sido mejorada significativamente, armonizada con las normas de la UE Eurostart. Las encuestas serán llevadas a cabo semanalmente, con un muestreo de 3.000 personas, y cuyos resultados serán publicados cada trimestre, lo que permitirá seguir de una forma más eficaz las tendencias del mercado. Además, el Parlamento de Montenegro ha adoptado una nueva ley sobre el empleo y el trabajo de extranjeros que será aplicada desde el 1.º de enero de 2009 y que está armonizada con la legislación europea pertinente. La forma y el procedimiento del permiso de trabajo para los extranjeros de acuerdo con la nueva ley del empleo, estará regulada por el texto de aplicación y sobre esa base, los extranjeros estarán sujetos a un simple procedimiento para la emisión del permiso de trabajo.

La ley define tres tipos de permiso de trabajo: permiso de trabajo personal, permiso de empleo, y permiso de trabajo. De este modo, es posible seguir las tendencias específicas del empleo de los extranjeros, la duración de sus compromisos profesionales y otros detalles.

En el periodo anterior, la Ley sobre el Empleo fue modificada. Por ejemplo, en relación con el derecho a la compensación financiera. En concreto, la compensación financiera se aumentará para las personas que tengan más de 60 años para los hombres, y 55 años o más para las mujeres con un mínimo de diez años en el servicio, así como para las personas con 30 años en el servicio que tengan mínimo 50 años de edad.

La Ley sobre el Empleo de los discapacitados que está actualmente en su primer proyecto, regulará el procedimiento de la rehabilitación profesional con el objeto de obtener un empleo más rápidamente para estas personas. Definirá un sistema de contingentes para el empleo obligatorio, regulará el proceso de establecimiento y el trabajo de las organizaciones especiales para formación y empleo de las personas con discapacidades graves.

El proceso de reforma que tiene lugar en el campo de la legislación laboral, así como la propuesta de la nueva ley del trabajo que sigue el procedimiento parlamentario cuyas disposiciones están basadas en las normas internacionales en el campo de las relaciones laborales, sobre todo las contenidas en los convenios de la OIT, así como el texto de la carta social de la Unión Europea. La nueva ley del trabajo introducirá en nuestra legislación y definirá en más detalle la prohibición de la discriminación y la igualdad de trato en el empleo de hombres y mujeres, así como en la selección de la ocupación. La ley

garantizará una aplicación consistente con los convenios ratificados de la OIT y sus recomendaciones, que estará armonizada con las directrices clave y las orientaciones en esta área.

Dentro de la reforma de la legislación laboral, Montenegro aceptó reforzar el diálogo social y el tripartismo como instrumento de democracia, participación y derecho del trabajo, sobre la base de la experiencia positiva del Comité Económico Social Europeo y la experiencia de larga data de los Estados miembros de la UE respecto a la condición jurídica y las responsabilidades y modos de trabajo de los consejos económico-sociales nacionales y los efectos del trabajo de estos órganos cuando se trata del desarrollo del diálogo social.

Otro rasgo positivo de la legislación de Montenegro, es la adopción en diciembre de 2007 de la Ley sobre la resolución pacífica de los conflictos laborales que introdujo la resolución de conflictos extrajudicial. El concepto básico de esta ley, es centrarse en la definición de los principios básicos de procedimiento de la resolución pacífica de los conflictos laborales, individuales y colectivo, con independencia de que las partes hayan iniciado ya los procedimientos judiciales o no lo hayan hecho, y también una definición de los derechos y responsabilidades de los mediadores y árbitros.

Introducir la resolución pacífica de los conflictos laborales es también un aspecto importante para aliviar la carga de todos los tribunales en esta área. Aunque el Consejo Económico y Social se ha establecido por una decisión gubernamental de 2006, que enmienda la decisión de diciembre de 2001, el trabajo de este Consejo ha sido regulado por primera vez a través de la Ley del Consejo Social adoptada en diciembre del año pasado. El objetivo de estas operaciones del Consejo es contribuir a la creación de los requisitos básicos para un diálogo social eficaz y sustantivo en Montenegro, a nivel local y nacional, la mejora de la democracia, la lucha contra la economía informal, la competitividad de la economía y su desarrollo sostenible, la creación de un entorno macroeconómico estable y un aliento para lograr el consenso entre los interlocutores sociales respecto a los aspectos fundamentales socioeconómicos y también a largo plazo, la plena realización económica y social del país y la integración en la Unión Europea.

Deseo también recalcar que para promover la cooperación regional en el campo de la política de empleo y la política social dentro del proceso de Bucarest, el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social ha organizado la tercera Conferencia Ministerial sobre Empleo y Política Social en el Sureste de Europa en Budva, del 25 al 27 de octubre de 2007. Los participantes eran ministros y viceministros de los países del sureste europeo, la Misión de las Naciones Unidas en Kosovo (UNMIK) y también altos representantes de la comunidad internacional.

La continuación del proceso de Bucarest será debatida en una reunión de alto nivel relativa a la cooperación en el campo del empleo y la política social en el sureste europeo, que tendrá lugar en Sarajevo el 19 y 20 de junio del presente año.

También quiero recalcar que las reformas que han sido aplicadas en estas áreas, han permitido lo siguiente: que el PIB *per cápita* pase a 3.443 euros en 2006, con crecimiento anual de los precios del 8,6 por ciento en 2006; que el número de población activa sea de 264.000 personas, de las cuales las muje-

res representan un 42,9 por ciento; que la tasa registrada de desempleo fuese del 11,36 por ciento en mayo de 2008. En el período del 1.º de enero al 19 de mayo de 2008 se registró una gran afluencia de no residentes provenientes de países aledaños. El derecho al empleo fue ejercido en Montenegro por 22.241 personas, lo que representa un aumento del 72,18 por ciento con respecto al mismo período del año anterior.

Las reuniones periódicas del Consejo Social y los cambios previstos a la Ley sobre Derecho de Huelga han contribuido a una mayor cooperación con los interlocutores sociales y a una elevación del nivel de cultura en materia de negociación colectiva y diálogo tripartito. Además de ello, se ha registrado un aumento en las inversiones por parte de todas las partes interesadas en el desarrollo de los recursos humanos mediante instituciones de los empleadores, ONG y otros. Los resultados que Montenegro ha alcanzado en el proceso dinámico de implantación de las reformas demográficas, proceso que remonta a varios años, especialmente en lo que respecta al fortalecimiento del imperio de la ley y el respeto de los derechos humanos y los derechos de las minorías, es algo de lo que nos sentimos sumamente orgullosos.

---

*Original inglés: Sr. WILLIAMS (Gobierno, Saint Kitts y Nevis)*

---

Tengo el honor de hablar en nombre del Gobierno y el pueblo de la Federación de Saint Kitts y Nevis, y en particular en nombre del Honorable Sr. Dwyer Astaphan, Ministro de Seguridad Nacional, Inmigración y Empleo.

Nuestra participación en la Conferencia de este año, es de hecho no sólo memorable sino un momento histórico ya que marca la primera vez que la delegación tripartita de mi Federación está representada en esta augusta asamblea. De hecho, independientemente de nuestros limitados recursos, no hemos faltado a nuestro compromiso de participar en la Conferencia de este año. Me aventuraría a decir que resulta una experiencia muy gratificante.

Quiero expresar mi agradecimiento a los delegados de las islas vecinas del Caribe y a todos los Estados Miembros y delegados que nos han recibido cálidamente.

Me sentía alarmado por el hecho de que mi pequeño país, es poco conocido para algunos de ustedes que no han tenido la oportunidad de visitarlo. Saint Kitts y Nevis es un país insular de dos islas con una población de unas 50.000 personas y un tamaño de unas 100 millas cuadradas. Somos un estado independiente desde 1983, miembro de la Commonwealth y celebraremos nuestro jubileo de plata, el 25.º aniversario de la independencia, en septiembre próximo.

El Honorable Primer Ministro, Dr. Denzil Douglas es uno de los jefes de Estado de la región del Caribe de mandato más largo. Además, tenemos un Gobernador General que representa a su Majestad la Reina. No es un pequeño logro el que a pesar de nuestro tamaño, tengamos un índice de alfabetismo de más de 90 por ciento y que disfrutemos de una estabilidad social y política que es de buen augurio para el crecimiento y el desarrollo sostenible.

Saint Kitts y Nevis no es rica en recursos naturales, nuestro recurso más importante es nuestro pueblo. Nuestro Gobierno cree firmemente que el éxito económico de la Federación depende en gran medida de un diálogo significativo con nuestros interlo-



cutores sociales y del tripartismo entre el Gobierno, los empleadores y los trabajadores.

Queremos expresar nuestro más profundo agradecimiento a la OIT por la asistencia que nos han prestado en los últimos años a nosotros y al Gobierno, el pueblo de Saint Kitts y Nevis, sobretodo al Ministerio de Trabajo en sus permanentes esfuerzos para reforzar la capacidad del Gobierno de poner en práctica su mandato relativo a las relaciones laborales.

Queremos también expresar nuestro más profundo agradecimiento a la Sra. Ana Teresa Romero y a su equipo de la Oficina Subregional del Caribe de la OIT por la asistencia que nos ha prestado en la región para reforzar nuestros esfuerzos y lograr el nivel necesario por el cumplimiento de nuestras obligaciones.

A pesar de nuestras dificultades económicas, Saint Kitts y Nevis, sigue demostrando la voluntad política necesaria en relación con el compromiso adoptado con el Programa de Trabajo Decente que es uno de los principales emprendimientos de la OIT.

Saint Kitts y Nevis accedió a la OIT en 1996 pasando a ser el 174 Miembro. Desde entonces, la Federación ha ratificado los ocho convenios fundamentales y un convenio prioritario, el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Esto da fe de la importancia que hemos depositado en la mejora de las relaciones tripartitas en el Caribe y la Federación.

El Gobierno de Saint Kitts y Nevis, sigue plenamente consciente de la gran cantidad de cuestiones que afectan al mundo laboral y a los trabajadores. Cuestiones que se han visto exacerbadas por las tendencias cambiantes del mercado mundial del trabajo, y teniendo en cuenta este contexto, el Ministerio de Trabajo, en colaboración con distintas instituciones como la OIT, la OEA y la CARICOM, por citar unas pocas, está intentando por todos los medios hacer avanzar el Programa de Trabajo Decente. Los principios de diálogo social y la creación de asociaciones, y los derechos de los trabajadores, son considerados sacrosantos por el Gobierno y son faros que nos guían en las turbulencias mundiales del mundo laboral, manteniendo el respeto de los derechos de los trabajadores que es nuestra más absoluta prioridad.

Sin embargo, todo ello no se logra sin grandes dificultades. De hecho, nuestro país está pasando por una fase de transición económica y estamos luchando por recuperarnos, desde hace tres años, de los problemas económicos graves que han sido causados, por el cierre de la industria azucarera que había estado operativa durante más de 300 años, siendo el pilar principal de la economía. El Gobierno ha sido asesorado por el Fondo Monetario Internacional (FMI), que había que cerrar la industria; esto ha causado una importante deuda fiscal. Sin embargo, el Gobierno ha considerado este consejo del Fondo Monetario Internacional (FMI), teniendo en cuenta la repercusión socioeconómica que supondría el cierre teniendo en cuenta que ello aumentaría el desempleo de varios miles de personas y decidió aplazar el cierre. Sin embargo, en 2005 se decidió a cerrar la industria azucarera, que empleaba a una parte importante de la fuerza de trabajo.

¿Cuáles son las consecuencias? Una vez cerrada esta industria el Gobierno tuvo que encontrar soluciones para aliviar las dificultades económicas causadas a los trabajadores despedidos. El Gobierno se ha basado en diversos métodos económicos para

establecer una economía basada en los servicios, en la tecnología de la información, la finanza y la industria del turismo, que es el sector más importante en la Federación en estos momentos.

El Gobierno inició numerosas iniciativas con objeto de prestar ayuda a los empleados de la antigua industria azucarera para reeducarlos, formarlos y darles mayores oportunidades, así como para crear oportunidades de inversión, todo lo cual con miras a facilitar su reintegración en el mundo del trabajo.

Algunas personas empezaron a dedicarse a la ganadería y la agricultura y también se establecieron contactos con algunos cruceros para que compraran algunos productos locales. Otras personas fueron canalizadas hacia el sector de la construcción y otras fueron formadas en gestión empresarial para que pudieran establecer pequeños negocios y producir por ejemplo, mermeladas, salsas y conservas.

Otras personas fueron contratadas en el sector de la industria electrónica o la industria del vestido. Sin embargo, queda mucho por hacer en este proceso en curso.

Quisiera ahora hablar de la cuestión de la globalización.

Para concluir quiero reiterar que Saint Kitts y Nevis está comprometido con el principio de desarrollo sostenible utilizando los mecanismos de la OIT para promover y crear trabajo decente para nuestra población mediante negociaciones tripartitas entre los trabajadores y los empleadores y el Gobierno. Nuestro Gobierno ha intentado por todos los medios crear el diálogo social y crear unas redes sólidas sociales para ayudar a la población a que aborde este camino lleno de retos hacia la transformación económica y social.

Instamos desde aquí a la OIT a que nos asista de todas las maneras posibles en nuestro esfuerzo para poder aprovechar nuestros limitados recursos y crear capacidad en los sectores más vulnerables de la sociedad a fin de promover el desarrollo socioeconómico y el crecimiento.

Me refiero en particular a los jóvenes y a nuestras mujeres. Las prioridades del Gobierno son crear más posibilidades de empleo y una mayor capacitación empresarial básica para estos grupos sociales. Nunca debemos perder de vista el hecho de que el legado que creamos hoy nos permitirá ser el catalizador del mundo de mañana que heredarán nuestros jóvenes.

---

*Original inglés: Sr. MAIPAKAI (Gobierno, Papua Nueva Guinea)*

---

En esta ocasión tan importante, quisiera presentar humildemente ante ustedes la respuesta de mi país a los dos Informes, una respuesta que brinda nuestro apoyo a la actuación de la OIT en el mundo actual y nuestro compromiso con ella.

En nombre de mi delegación, el Gobierno de Papua Nueva Guinea y sus 6 millones de habitantes, me complace gratamente transmitirles el reconocimiento y el apoyo de mi Gobierno por las dos Memorias bien documentadas y exhaustivas.

Bajo la dirección del Director General, la OIT ha demostrado una vez más su eficiencia y habilidad para presentar informes que suponen una verdadera inspiración para todas las poblaciones en todos los ámbitos de la vida y que también presentan indicaciones de la realidad en el mundo laboral actual para el logro de los principios y derechos fundamentales.



Las cuestiones planteadas en esos Informes señalan retos y tareas reales en los que necesitamos realizar progresos con miras a nuestra sostenibilidad y el bienestar en este mundo globalizado. Si bien podemos reconfortarnos con algunos aspectos de esas cuestiones, siguen surgiendo problemas, y así seguirá siendo mientras el mundo no deje de cambiar.

Permítanme expresar la gran satisfacción de mi país, y elogiar al Director General y al Consejo de Administración de la OIT, por haber elegido la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva como tema y elemento central de la Conferencia de este año.

No cabe duda de que mi Gobierno coincide con los de otros países en que la OIT ha lanzado el reto para que los países y los mandantes lo asuman. En respuesta a los desafíos planteados en los Informes globales, con especial atención en esos derechos, mi Gobierno está llevando a cabo actividades en el marco del Informe global sobre el Seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con objeto de abordar las deficiencias de los elementos de esos principios, y trata al mismo tiempo de conseguir una mayor aplicación de los aspectos de la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, como un instrumento importante y primordial para la construcción de la nación, el crecimiento económico y la sostenibilidad de nuestro modo de vida.

Mi Gobierno ha ratificado, ante todo, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), que dan efectividad a esos principios y derechos fundamentales. No sólo hemos ratificado esos convenios, sino que también hemos apoyado los mecanismos y prácticas que hacen realidad esos principios y derechos en el trabajo a nivel nacional, mediante el fortalecimiento del gobierno del programa nacional de trabajo decente por país de la OIT, con miras a lograr sus objetivos.

El examen y las enmiendas actuales de la Ley sobre relaciones laborales, que ahora incorpora otros elementos de la legislación, en particular la Ley sobre relaciones laborales, la Ley sobre organizaciones profesionales y las Leyes sobre arbitraje laboral y sobre tribunales laborales, que se han efectuado con la asistencia técnica de la OIT y la financiación del Gobierno, indican el importante impulso que se ha dado a la negociación colectiva y a la libertad sindical como pilares fundamentales de una maquinaria potente y vibrante de las relaciones laborales en el país.

El examen previsto de la Ley sobre empleo, que contará con la asistencia del Gobierno australiano, pone aún más de relieve la importancia que concede mi Gobierno a modernizar la legislación y las prácticas laborales que satisfacen, protegen y promueven del mejor modo posible los derechos fundamentales de su población.

Si me lo permiten, también quisiera referirme al Informe del Presidente del Consejo de Administración, que ha tenido buena acogida por mi Gobierno pues pone un mayor énfasis en el Programa de Trabajo Decente en calidad de programa oficial de la OIT para lograr el cambio en la actualidad. Dado que el mío es un país en desarrollo, mi gobierno comprende la importancia del trabajo decente y realiza esfuerzos para situar el Programa de Trabajo

Decente como piedra angular del crecimiento y el desarrollo de su economía.

Papua Nueva Guinea recientemente ha formulado y afirmado su Programa de trabajo decente por país de la OIT, con asistencia de una misión multifacética de la OIT a mitad de mayo de 2008, como vehículo principal para integrar la cuestión general de la OIT o, mejor aún, para concederle un lugar en las políticas nacionales del Gobierno.

Además, el Ministerio de Trabajo y Relaciones Laborales, al asumir el llamamiento de la OIT para hacer realidad y promover el trabajo decente a nivel nacional, ha desarrollado una política nacional de trabajo decente, que a partir de ahora se incorporará dentro de la Estrategia de desarrollo a mediano plazo del Gobierno para el periodo 2005-10, a fin de lograr el compromiso concreto del Gobierno en el ámbito laboral y social, y permitiendo al mismo tiempo que el Programa de Trabajo Decente de la OIT se plasme en lo más profundo de los procesos de adopción de decisiones y en todos los niveles de la sociedad en su conjunto.

Consideramos el Programa de Trabajo Decente como un programa práctico y factible debido a que concede una importancia fundamental a la humanidad y la sociedad. Habida cuenta de los retos que debe afrontar la estrategia de desarrollo a mediano plazo del Gobierno para abordar la pobreza y crear empleo, la política de trabajo decente se empleará como un instrumento destinado a mejorar y promover el empleo y reducir la pobreza, y al mismo tiempo permitir que el trabajo decente y productivo se haga una realidad en el país.

Debo decir que, dada la estabilidad del Gobierno, el aumento de inversión extranjera en el país y el crecimiento general de la economía, estamos seguros de que todavía se darán algunos casos esporádicos de problemas en el ámbito laboral y social, pero ésta es la cuestión que realmente abordará el Gobierno mediante su política de trabajo decente. Éste es nuestro compromiso, el compromiso del Gobierno de Papua Nueva Guinea: garantizar que, con el tiempo, se consiga trabajo decente para todo el país. El sólido y radiante espíritu tripartito en el país también nos ha brindado incentivos adicionales para todas las cuestiones relativas al trabajo decente que se abordarán mediante esfuerzos coordinados por todas las partes.

El Programa de Trabajo Decente por país se fomentará mediante el apoyo del Gobierno y la asociación que hemos forjado, y que mi Gobierno acoge con los brazos abiertos. No cejaremos en nuestros esfuerzos para velar por que nuestro Gobierno cumpla los objetivos de la OIT para la nación y sus habitantes.

Deseo vivamente que esta Conferencia tenga éxito en sus deliberaciones por el bien de la humanidad.

---

*Original francés: Sr. MACKOUZANGBA (Ministro de la Función Pública, Trabajo, Seguridad Social e Inserción Profesional de los Jóvenes, República Centroafricana)*

---

Es realmente un placer para mí el tomar la palabra por primera vez ante esta augusta Asamblea para renovar el compromiso de mi país a la vida de nuestra Organización común.

Aprovecho esta oportunidad para felicitar calurosamente al Director General de la OIT y sus colaboradores por los excelentes esfuerzos desplegados para alcanzar los objetivos de la OIT y por la excelencia del Informe que este año tiene como tema la

libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica.

La República Centrafricana se cuenta entre los países que han ratificado el Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y el Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, ambos el 9 de noviembre de 1964, y ha incluido las disposiciones de estos Convenios en sus textos legislativos y reglamentarios.

Hoy tenemos una democracia joven en mi país, pero que avanza en el respeto de los derechos. Como ejemplo, una organización sindical acaba de nacer y con ella ya tenemos siete en total. Hay que decir también que los interlocutores sociales participan en todas las grandes decisiones del Estado, sobre todo, en los consejos de administración de las empresas públicas. El Gobierno ha reconocido la legitimidad de la huelga realizada en el sector público respecto de los atrasos en el pago de los salarios y ha tratado de resolver los problemas conexos por conducto del diálogo social, convencido de que es la única forma que permite hacer frente a los desafíos del momento. Así por decreto del Primer Ministro, se ha constituido un Comité Técnico Paritario, que integra a los representantes de los sindicatos. El refuerzo del diálogo social se está formalizando con la designación de los miembros del Consejo Nacional Permanente del Trabajo, lo que va a constituir una ventaja importante para la renegociación en el sector privado de los convenios colectivos y otros acuerdos.

Aprovecho la ocasión para señalar que nuestro proyecto del nuevo código de trabajo, actualmente en proceso de debate en la Asamblea Nacional para su adopción definitiva, ha tomado en cuenta las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

El Gobierno centroafricano, de acuerdo con la declaración de los Jefes de Estado africanos de la Cumbre de Ouagadougou, preparó un plan de acción de lucha contra la pobreza aprobado por la comunidad internacional en una mesa redonda celebrada en Bruselas en octubre de 2007. En él destaca la celebración de un Foro Nacional del Empleo y la Formación Profesional. El mandato de este Foro se ha establecido de acuerdo con el PNUD y esperamos que la OIT nos brinde el apoyo necesario.

Además, quiero decirles que el estudio nacional sobre violencia vinculada al trabajo de los niños, efectuado conjuntamente con el UNICEF, está terminado y ya sólo falta su validación.

En cuanto a la seguridad social, el organismo está en plena reestructuración. Después de la promulgación de dos leyes relativas al Código de la Seguridad Social y la Caja Nacional de la Seguridad Social, se están elaborando los textos de ejecución con la participación activa de los interlocutores sociales y de la Conferencia Interafricana de la Previsión Social.

Quisiera también señalar cómo nuestro Gobierno ha acogido con beneplácito la ayuda y la cooperación técnica de la OIT, por un lado, en cuanto a la aplicación de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo a través del proyecto PAMODEC y por otro lado, en lo referente al Proyecto de apoyo a la modernización de la administración y de la inspección del Trabajo (ADMITRA). El informe del Consultor Nacional sobre el PAMODEC está terminándose y el grupo tripartito de trabajo sobre ADMITRA ya

está constituido y tiene un plan de acción adoptado desde marzo de 2008.

El Gobierno apoya la función de la OIT en materia de cooperación técnica y su política de asociación activa para promover el trabajo decente, indispensable para un país que trata desde 2003 de reconstruir su tejido económico y social y poner fin a la inseguridad y la pobreza. Pero serían vanos nuestros esfuerzos si no contásemos con el apoyo de la comunidad internacional. Por eso aprovecho esta oportunidad para lanzar un llamamiento a todos los países aquí presentes para reforzar la acción de la OIT en mi país y contribuir a realizar los objetivos prioritarios de nuestro Gobierno.

---

*Original inglés: Sr. AKOMEA (Ministro de la Mano de Obra, Juventud y Empleo, Ghana)*

---

Quisiera indicarles que mi país, Ghana, se incorporó a la OIT justo después de su independencia. Fue el primer país del África Subsahariana en obtener la independencia y estoy convencido de que es el Miembro más antiguo de la OIT del África Subsahariana. Me complace señalar que en este largo período de asociación con la OIT Ghana se ha beneficiado sobremanera, y agradecemos toda la asistencia técnica y orientación que la OIT ha prestado a nuestro país durante todos estos años en que ha sido Miembro.

Aproximadamente los últimos 50 años, desde que nos incorporamos a la OIT, la asociación entre el Gobierno y los trabajadores de Ghana han tenido sus altos y sus bajos. En efecto, justo después de su independencia el Congreso de Sindicatos de Ghana se estableció como un departamento gubernamental, a modo de brazo de un partido político entonces en el poder.

Cuando el Gobierno cambió después de diez años, la elevada politización del Congreso de Sindicatos causó una reacción negativa y cuando el Gobierno cambió nuevamente, el Congreso de Sindicatos fue prohibido. Esta es la relación que se ha venido dando entre el Congreso de Sindicatos y el Gobierno en los primeros años de la independencia. Me complace decir que en los últimos 20 años, aproximadamente, la relación entre los trabajadores y el Gobierno se ha caracterizado por el respeto de los parámetros de la libertad sindical, las consultas, la colaboración y la cooperación entre los interlocutores sociales, especialmente entre Gobierno y los trabajadores.

Sobre todo desde 2003 hemos ido concretando las relaciones laborales en la legislación. De hecho, en 2003 el Parlamento consolidó los diversos decretos y leyes en un único instrumento parlamentario que se convirtió en la Ley del Trabajo de 2003 (Ley núm. 651). Pues bien, esta legislación brinda una sólida infraestructura para las relaciones profesionales y esperamos que con la colaboración de la OIT la sólida infraestructura que brinda dicha ley nos conducirá hacia períodos de gran armonía laboral en nuestro país.

El primer elemento de esa infraestructura es lo que damos en llamar el sistema de pago único, que entraña básicamente la evaluación de trabajos, el análisis de los puestos de trabajo, la categorización de los mismos y también la colocación consiguiente. Así se procura conseguir una remuneración igual para un trabajo igual.

El segundo elemento de dicha infraestructura lo constituye la creación de una comisión de salarios y sueldos equitativos. Se trata de un órgano indepen-

diente, cuya labor es mantener y velar por que la administración de los salarios, en concreto los ajustes y revisión sean llevados a cabo con referencia a una estructura única, para que así se mantengan las diferencias relativas, de modo que ningún trabajador quede en desventaja en la administración de salarios.

Esta estructura básica será plenamente operativa el próximo año, 2009. La comisión que lleva a cabo esta labor ya está funcionando.

El tercer elemento de nuestra infraestructura, es lo que damos en llamar la Comisión Nacional del Trabajo. Reconocemos que, independientemente de la estructura que establezcamos, habrá siempre conflictos y desacuerdos con respecto a la administración de salarios. Por ello, la Comisión Nacional del Trabajo está concebida como un órgano independiente para abordar esos conflictos laborales mediante distintos instrumentos, como el arbitraje, dictámenes y la mediación, de modo que los tribunales sean el último recurso.

Un cuarto elemento importante de la estructura es el Comité Nacional Tripartito, establecido por la Ley del Trabajo. El Comité brinda una plataforma para que los trabajadores, los empleadores y los gobiernos, traten cuestiones tales como el salario diario mínimo, productividad, normas, salarios y sueldos y los mercados de trabajo.

Quisiera que me autorizara para reconocer la enorme contribución de los interlocutores tripartitos para conseguir en Ghana un clima profesional y laboral conducente a la paz. Quisiera en este sentido, rendir un homenaje a nuestro compañero Kwasi Adu-Amankwah, Secretario General del Congreso Internacional de Sindicatos de Africa, y al compañero Kofi Asamoah, Secretario General del TUC de Ghana que ha encabezado un sólido equipo de representantes del Congreso de Sindicatos de Ghana a esta Conferencia, así como destacar la presencia de la Sra. Rose Karikari-Anang, que ha encabezado un sólido grupo de los empleadores de Ghana.

En Ghana reconocemos que el trabajo infantil es un motivo de gran preocupación para la OIT. No en vano, la OIT se ha comprometido en Ghana con un programa nacional para la eliminación del trabajo infantil. Como país estamos realizando progresos en ese sentido y agradecemos a la OIT por ello. Ahora bien, hay una cuestión específica del trabajo infantil de especial interés en Ghana. Me refiero al trabajo infantil en la producción de la cosecha de cacao.

Todos estamos familiarizados con los esfuerzos pioneros del senador de Estados Unidos, Thomas Hawkins y del miembro del Congreso Sr. N'gale en su lucha contra el trabajo infantil en la producción de cacao. Si bien Ghana no fue objeto de su estudio, la del cacao es una cosecha fundamental en nuestro país. Nuestro país quiere velar por que el cacao sea producido según ciertas normas de trabajo fundamentales respetadas. Por lo tanto hemos invitado a estos dos legisladores de Estados Unidos, con visitas a Ghana, donde fueron llevados a plantaciones de cacao para ver las condiciones de trabajo en la producción del cacao. Les puedo decir, que desde luego el Gobierno se emplea muy a fondo para acabar con las peores formas de trabajo infantil en el cacao.

La cuestión del cacao y del trabajo infantil en Ghana nos preocupa por otra cuestión. Me refiero a las definiciones, que a veces pueden ser problemáticas, sobre todo cuando las definiciones se establecen en Occidente, sin tener en cuenta las condicio-

nes sociales y económicas de otras partes del mundo. En muchas partes del mundo podría parecer normal el limpiar las clases por parte de algunos estudiantes al final de la clase, pero a veces esto podría considerarse injustamente trabajo infantil. Pero hay que tener en cuenta cuáles son las condiciones de dichos países, puesto que sería una forma también de impartir disciplina a los estudiantes.

En este sentido quisiera decir que las definiciones internacionales respecto de situaciones que se dan en todos los países, deben elaborarse tras consultas internacionales e interacciones.

Ghana da las gracias a la OIT por la enorme asistencia técnica que le ha brindado a nuestro país, sobre todo con respecto al Programa de Trabajo Decente, así como el Plan de acción nacional para eliminar las peores formas de trabajo infantil. También respecto de los programas de transferencia de efectivo a los pobres, programas todos estos implantados en mi país con gran apoyo de la OIT. Debemos mejorar las condiciones de los trabajadores en nuestro país con apoyo de la OIT, y aprovechar las oportunidades que se nos brindan para el diálogo social y la armonía en Ghana. ¡Que viva la OIT, que viva el tripartismo y el diálogo!

---

*Original inglés: Sr. RAHMAN (empleador, Bangladesh)*

---

Ya para comenzar, en nombre de la Federación de Empleadores de Bangladesh, quiero manifestar mi más profundo agradecimiento al Director General por sus informes tan lúcidos, en particular con respecto al Programa de Trabajo Decente, en que se identifican los grandes desafíos estratégicos que nos esperan. El Informe abarca cuestiones estratégicas de gran importancia, como la cooperación internacional para el trabajo decente, los programas de trabajo decente por país, novedades regionales, continuando la mejora de la coherencia política en torno a los objetivos estratégicos para acabar con la desigualdad. Se trata de un informe totalizador respecto del desarrollo social.

Es un placer para mí informar a esta augusta casa, de que Bangladesh fue uno de los primeros ocho países que participaron en el programa piloto de trabajo decente. Los temas fundamentales del programa nacional, que se identificaron tras varias rondas de consultas entre los interlocutores sociales de la OIT, fueron la globalización y el trabajo decente. Se trataba de saber cómo la globalización podría ser mejor gestionada y encauzada por Bangladesh, al igual que por otros países menos adelantados, para sacar el máximo partido, promover el trabajo decente y a la vez reducir al mínimo los costos sociales y económicos.

La economía de Bangladesh creció con gran rapidez durante el decenio de 1990, ya que el país estaba emprendiendo entonces una liberalización de sus mercados, e integrándose cada vez más en la economía mundial. Las reformas políticas nacionales lideradas por el sector privado y los programas de desarrollo de la última década aumentaron las oportunidades de la economía de Bangladesh para integrarse en la economía mundial y generar más puestos de trabajo. Esa evolución tan extraordinaria quizás es mejor ejemplificada por la industria del vestido orientada a las exportaciones. Sin embargo, la globalización también entraña sus incertidumbres, riesgos y vulnerabilidades con respecto a los impactos externos que los países menos adelantados, como Bangladesh, no pueden resistir con facilidad.

La globalización y la liberalización económica han contribuido a crear más desigualdades territoriales y sociales en muchos países, desembocando en la exclusión social en muchos de esos casos. Las incertidumbres debidas a factores internos y externos, ha hecho que los países menos adelantados se vean sumidos en crisis más profundas. La ausencia de previsión respecto de las crisis alimentarias mundiales, así como el aumento simultáneo de los precios del petróleo, han llevado a los PMA a una situación crítica. Esto no sólo ha aumentado el costo de la vida, sino que ha perjudicado sobremanera la competitividad cuando se opera en el mercado mundial. Los países menos adelantados, con menores capacidades, deben ser asistidos con mecanismos de investigación y evaluación suficientes para poder abordar los desafíos futuros de modo que puedan prepararse y sumarse a la economía mundial.

La incidencia del calentamiento mundial y del cambio climático ya es también un gran desafío para los países menos adelantados. Bangladesh es uno de los países más vulnerables a las catástrofes naturales y a los efectos perniciosos del cambio climático. El rápido calentamiento del planeta debido a la industrialización no planificada adecuadamente sobre todo en los países industrializados, ha causado cambios fundamentales en el medio ambiente de nuestros países. Sólo en Bangladesh el aumento del nivel del mar hará que en los próximos decenios 25 millones de personas se conviertan en refugiados del medio ambiente. Instamos a la OIT y a la comunidad mundial a que aborde esta cuestión con toda la seriedad que sea posible para que, como nación, podamos dejar de ser un Estado vulnerable al cambio climático para pasar a ser un Estado que puede resistir a esos cambios.

Otra cuestión de gran importancia para nosotros es el libre desplazamiento de los trabajadores temporeros que cruzan las fronteras, ya que las remesas que envían estos trabajadores desempeñan un papel fundamental en las economías de muchos países menos adelantados. Por ello buscamos el apoyo de la OIT y de los distinguidos gobiernos, especialmente del mundo desarrollado, para que examinen la cuestión a través de negociaciones comerciales en el marco de la OMC.

---

Sr. LOLI VENTOCILLA (*trabajador, Perú*)

---

Propicia la oportunidad para expresar mis saludos a nombre de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) y saludar la decisión de la Organización Internacional del Trabajo por incorporar, en la agenda de esta 97.<sup>a</sup> reunión la promoción del empleo del sector rural, la calificación para el aumento de la productividad y el empleo y el fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los miembros en la consecución de sus objetivos.

Es válida la discusión dentro de la Memoria del Director General de los avances en el cumplimiento del Programa de Trabajo Decente orientado al cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo y, en especial, del derecho de asociación, de la libertad sindical y de la negociación colectiva. En el contexto de la globalización y de las grandes desigualdades, no existe derecho más universal que la libertad sindical que garantice al trabajador, sin discusión de raza, sexo, cultura, condición económica o religión la libertad de asociarse, negociar colectivamente y progresar.

Asistimos hoy, sin embargo, a un escenario de graves amenazas para el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo y, en especial, el de la libertad sindical, a causa de la desaceleración mundial y la recesión. La estabilidad y el progreso en el mundo de los derechos del trabajo se ven arriesgados por la crisis financiera internacional iniciada desde los Estados Unidos, que podría extenderse durante más de tres años y crear un entorno propicio para la destrucción del empleo decente y el trabajo decente.

Pero ésa no es la única amenaza. El encarecimiento súbito de los precios de los combustibles y de los alimentos ha supuesto un rápido deterioro real de los ingresos y salarios, en perjuicio de economías más dependientes como la nuestra, agravándose las desigualdades en el bienestar e incrementándose el número de pobres, que posteriormente se traduce en un incremento del conflicto social y laboral, como ya se registra en muchas ciudades del interior del Perú, con paralizaciones regionales y la convocatoria de un paro nacional para el 9 de julio.

Las respuestas fiscales para contrarrestar la desaceleración y el encarecimiento de los alimentos es posible que no lleguen a beneficiar a todos los trabajadores y sus familias, agudizando la situación inclusive en situaciones formales de la economía. En el Perú ya se ven los efectos, especialmente en el sector del empleo rural, de la industria nacional, de la pequeña y micro empresa, de los independientes, quienes a causa de la pérdida de competitividad, del incremento de las importaciones, de la pérdida por la diferencia de cambio y la reducción real de los ingresos, ya sufren los efectos de la ausencia del Estado.

En el Perú no existe un verdadero impacto redistributivo como resultado de la acción del Estado pese al escenario descrito, porque cuando numerosos sectores progresistas sostienen que el capitalismo es salvaje, no dejan de tener razón. Mientras algunas empresas tienen grandes ganancias récord, muchos peruanos trabajan largas horas por bajos salarios y con muy pocos derechos laborales, principalmente en el sector de la agroindustria textil, mineros, entre otros.

Tampoco existen esfuerzos conjuntos al interior del Estado peruano por concertar esfuerzos conjuntos destinados a hacer frente a los desequilibrios económicos y sociales. Para el Ministerio de Economía y Finanzas, sólo la acción del mercado y el crecimiento sostenido de las cifras macroeconómicas van a resolver los graves problemas que se vienen embalsando en diversos sectores, vislumbrando la posibilidad de que se adopten políticas fiscales sólo cuando se trate de flexibilizar las condiciones para la inversión extranjera y multinacional.

Las ideas en pro de la liberación del mercado y de la privatización de la infraestructura y servicios públicos, aún de moda en nuestro país como enfoque para garantizar el éxito del modelo neoliberal, inclusive, ya se encuentran abandonadas en los principales centros internacionales, desde que se evidenció su fracaso para los países en vías de desarrollo.

Los acuerdos adoptados en la Cumbre de Presidentes de la Unión Europea y América Latina y el Caribe, contenidos en la Declaración de Lima, ha colocado nuevamente en la agenda, la impostergable necesidad de que nuestros países encuentren la vía más adecuada para enfrentar la desigualdad en los ingresos y erradicar la pobreza, en claro alineamiento

miento a los Objetivos del Milenio, que nuestras economías neoliberales estructuralmente no están en condiciones de resolver, pese a la bonanza macroeconómica que observan algunos de nuestros países.

El desarrollo de mecanismos de diálogo social para alcanzar consensos en torno a políticas que hagan frente a los graves desequilibrios económicos y sociales, agudizados por los efectos de la desaceleración económica sobre nuestros países y el encarecimiento del precio de los alimentos, debe constituir una nueva estrategia que enfrente la emergencia y fortalezca el desarrollo de acuerdos marco para el crecimiento y la generación del empleo decente.

Sólo la acción concertada para acelerar la distribución hará posible el desarrollo de políticas sostenibles, viables y de alto impacto en la lucha contra la desigualdad y exclusión en nuestros países.

Nuestra decisión a favor del diálogo social es firme y permanente en el Perú, siempre que nos permita tener incidencia en el fomento de políticas públicas a favor de los sectores más vulnerables y que, gracias al debate que ahora sostenemos, se verá retroalimentado con el balance de la promoción del trabajo decente en el mundo.

Con la seguridad de que con el esfuerzo de todos los delegados y delegadas alcanzaremos las metas que nos tracemos para nuestros países, reitero mis saludos y deseos de éxito para esta importante reunión.

---

*Original francés: Sr. SALIM (trabajador, Comoras)*

---

Señor Presidente, por segundo año consecutivo, la Confederación de Trabajadores de Comoras se dirige a esta augusta asamblea que tiene usted el honor de presidir. Para mí es un placer transmitirle los saludos de todos los trabajadores y trabajadoras de Comoras.

Permítame también saludar a todos los delegados aquí presentes en la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. A lo mejor es un poco pronto para hacer una evaluación exhaustiva de la situación laboral de los trabajadores en Comoras después de que nuestro país reanudara con la Conferencia Internacional del Trabajo hace 12 meses. Ahora bien, durante este corto periodo, la OIT ha enviado más de diez misiones a Comoras para apoyar a los mandantes de la OIT mediante la formación, la asistencia técnica en materia de elaboración de políticas de empleo y de protección social, así como del programa de trabajo decente por país.

Estamos convencidos de que se apoyará mucho más a Comoras para que pueda recuperar el retraso acumulado durante más de 14 años.

Señor Presidente, Comoras ha conocido el periodo más triste de su historia, causado por el fenómeno de separatismo que se desencadenó en julio de 1997 y que ha afectado a la economía del país, así como al funcionamiento normal de las instituciones de la República. Los trabajadores y trabajadoras son los que han pagado el más elevado tributo después de las consecuencias que produjo el programa de ajuste estructural elaborado integralmente por el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial.

En el momento en que me dirijo a ustedes, los trabajadores y trabajadoras de Comoras padecen una miseria patente causada por la carestía, la subida de los precios y el aumento del precio de los artículos de primera necesidad, lo que ha sumido a los trabajadores y trabajadoras en una situación difícil, ya de por sí muy precaria.

De hecho, en este momento, los funcionarios registran un retraso de más de 25 meses en el pago de sus salarios, que va de 1995 a octubre/diciembre de 2001. En el sector privado, es harina de otro costal, ya que la mayoría de los trabajadores de diferentes sectores no tienen un contrato de trabajo establecido debidamente; hasta ahora no ha habido un salario mínimo en nuestro país.

El amiguismo y el favoritismo predominan a la hora de establecer los contratos a pesar de la existencia de textos legislativos en la materia, sobre todo el Código del Trabajo y el estatuto general de los funcionarios.

Señor Presidente el año pasado, el compañero Secretario General informó a esta asamblea de la situación en que se encontraban 408 trabajadores portuarios que fueron despedidos en el puerto de Moroni y el despido de más de 300 profesores por el Gobierno de la isla de Anjouan. Hoy tengo el honor de anunciarles que todos estos profesores se han reintegrado a sus puestos respectivos por decisión de las autoridades interinas después de que el ejército nacional y el de la Unión Africana restablecieran el orden constitucional en Anjouan.

El 14 de mayo de 2008 el Tribunal de Apelación de Moroni dictó su sentencia en favor de los 408 trabajadores portuarios licenciados en Moroni. Es una victoria, sin duda, pero en este caso preciso, hay un largo camino por recorrer, ya que la Confederación de Trabajadores de Comoras ha ganado varios procesos, pero cuya aplicación ha sido letra muerta; de eso hace más de cinco años. Por tanto, pueden imaginar que la justicia de mi país en materia laboral deja mucho que desear.

A pesar de la vigilancia de las instituciones judiciales, los empleadores continúan aplicando la ley de la jungla, despidiendo a diestra y siniestra a los trabajadores y transgrediendo las normas de trabajo, sobre todo en materia de desempleo técnico. La participación de la Confederación de Trabajadores de Comoras en la elaboración de políticas nacionales de empleo y de protección social y de PPTD, evidencia la voluntad del Gobierno de suprimir las políticas arcaicas que las Comoras han aplicado con frecuencia, y alentamos a estas autoridades a formalizar el diálogo social estructurándolo como lo prevén los textos antes citados.

Pedimos también a las autoridades de Comoras que ratifiquen el Convenio núm. 97 de la OIT para ofrecer garantías a los trabajadores migrantes de nuestro país que salen de Comoras para ir a trabajar a otros países sin contar con ningún procedimiento legal.

En este orden de cosas, jóvenes trabajadores de Comoras son objeto de malos tratos en Mauricio por parte de empresarios de este país, con la complicidad de una red de Comoras; y este fenómeno comenzó en octubre de 2007. Por lo mismo, les pedimos a las autoridades de Comoras y de Mauricio que echen toda la luz sobre este asunto. De hecho, según fuentes concordantes, en los albores del tercer milenio, se está produciendo un fenómeno de esclavitud de hombres en las explotaciones agrícolas y en el sector de la construcción en Mauricio. Las víctimas son estafadas por una suma de por lo menos 1.000 euros por persona a través de un empleo decente en Mauricio y una vez que llegan a la isla, se les quita el pasaporte, se les prohíbe la comunicación con el exterior, se les reagrupa en unos hangares totalmente insalubres y se les obliga a trabajar

hasta 17 horas por día con un salario irrisorio de unos 120 euros por mes.

Prometemos que nuestra organización colaborará eficazmente para dismantelar esta red y castigar a los autores de esta trata de personas. A este respecto, solicitamos la ayuda de la Oficina Internacional del Trabajo y de toda la comunidad sindical para poner término a este tráfico de seres humanos.

Señor Presidente, desde enero de 2008 la Confederación de Trabajadores de Comoras ha pasado a ser miembro de pleno derecho de la Confederación Sindical Internacional y esperamos que nuestra organización reciba la ayuda necesaria a fin de poder modernizarse y disponer de la capacidad necesaria para defender a los trabajadores de Comoras frente a los retos que nos impone el momento.

Señor Presidente los trabajadores de las islas del sudoeste del Océano Indico, con el apoyo de la Oficina Internacional del Trabajo, han creado una estructura sindical que agrupa las centrales sindicales de los países de la zona, designada Comisión Sindical de los Trabajadores del Océano Indico, durante un seminario sindical de la subregión, celebrado en marzo de 2008 en Moroni, Comoras. Este nuevo sindicato recién nacido merece protección y ayuda, para que pueda evolucionar en el contexto actual de las reagrupaciones regionales y subregionales.

Aprovecho esta ocasión para hacer un llamamiento urgente a todos los participantes en esta Conferencia a fin de que presten una atención particular a esta nueva estructura del Océano Indico, aportándole todo su apoyo y asesoramiento.

Para concluir, señor Presidente, frente a los retos que plantea la globalización, cuyas consecuencias en los países en desarrollo son preocupantes en lo que atañe a las garantías de empleo, de seguridad social y la carestía, es necesario hacer una recomendación para que las estructuras de las Naciones Unidas respalden la necesidad de generalizar el trabajo decente, única medida capaz de erradicar la pobreza y lograr la paz civil en nuestros países respectivos.

Estas disposiciones permitirían mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las personas activas de nuestros diferentes países.

---

*Original inglés: Sr. VERSTRAETEN (representante, Social Alert)*

---

Me dirijo a ustedes en nombre de *Social Alert*, y de la Sociedad Mundial de los Trabajadores Cristianos Jóvenes.

Quisiera agradecer al Director General por los muy útiles Informes que ha presentado ante esta reunión de la CIT, especialmente el Informe 1 (C), *Trabajo decente: algunos retos estratégicos en perspectiva*, que ha conseguido toda nuestra atención porque creemos firmemente en la necesidad de aplicar el Programa de Trabajo Decente de la OIT.

Estamos convencidos de que este programa tiene un potencial muy grande, que no sólo es susceptible de reflejarse en números y en estadísticas. Por ejemplo, el programa podrá incrementar el número de personas que escapan de la pobreza y añadir ingresos por más de uno o dos dólares al día; también podrá reducir el número de personas que trabajan en la economía informal sin los beneficios de una protección jurídica o social.

Lo que más valoramos de este Programa de Trabajo Decente es su potencial para lograr las aspiraciones de desarrollo de todos los hombres y mujeres trabajadores.

Observamos que el Programa de Trabajo Decente ha recibido mucho apoyo, ha sido ampliamente respaldado a nivel mundial por diferentes instituciones de las Naciones Unidas como por ejemplo el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas, julio de 2007 y recientemente recibió apoyos regionales como por ejemplo la Unión Africana en 2004 y el Consejo de la Unión Europea en diciembre de 2006.

El respaldo no es suficiente, estoy aquí ante ustedes para reclamar la adopción de medidas que se traduzcan en acciones coherentes

Nuestra llamada a la acción no son palabras en el vacío. Se trata de un documento real que fue aprobado y promulgado en virtud de la campaña de trabajo decente, vida decente. Esta campaña fue llevada a cabo por la Confederación Internacional de Sindicatos y por otras organizaciones en el mundo entero, incluida *Social Alert*. Este documento fue lanzado el año pasado en Lisboa con ocasión del Foro de seguimiento al trabajo decente para la globalización e incluye siete peticiones precisas que deben formularse a los mandantes de esta Organización y a los gobiernos. La creación de empleos para todos, para los trabajadores, para los jóvenes, para los trabajadores migrantes, y para todos aquellos que están trabajando en la economía informal. Queremos que todos tengan derecho a trabajar en buenas condiciones de trabajo y que tengan un ingreso decente que les permita hacer frente a sus necesidades económicas.

Además para que la gente desarrolle su pleno potencial es crucial que los gobiernos garanticen una educación gratuita y de calidad para todos. La educación, la formación profesional y la enseñanza a lo largo de la vida son un factor capital para desarrollar al ser humano y para desarrollar sus capacidades. En segundo lugar, pedimos que ratifiquen los derechos, que apliquen las normas internacionales del trabajo y que establezcan un mecanismo de cumplimiento para que haya trabajo decente para todos. Todas las organizaciones internacionales, los gobiernos y los empresarios tienen que estar a la altura de su responsabilidad para respetar los derechos fundamentales de los trabajadores. En tercer lugar, la protección social: es necesario fortalecer y ampliar la cobertura de la protección social, garantizando el acceso a los cuidados de salud, a las pensiones, a la protección en caso de desempleo y en caso de maternidad. La protección social sí se puede costear en países pobres como lo sugiere la OIT. Por consiguiente, los gobiernos tienen que invertir un porcentaje del PIB para ampliar la protección social y, en este proceso, las autoridades deben construir, mejorar e institucionalizar iniciativas en materia de economía social. La cuarta política es la relativa al comercio, la cual debe ser revisada y adaptada para garantizar una coherencia con el Programa de Trabajo Decente de la OIT porque de qué vale respaldar este programa si no refleja la opinión de los trabajadores y de los actores de la sociedad. Debemos integrar las normas y proteger a la población más vulnerable. Esta política es la de la ayuda, la de la coherencia. Es importante para ayudar al desarrollo porque puede fortalecer positivamente los salarios. El Gobierno ha cumplido su compromiso de incrementar el nivel de la ayuda oficial para lograr por lo menos un aumento del 0.7 por ciento en su PIB. En último lugar, la migración. Hay que garantizar que los trabajadores migrantes no sean explotados y por ello hay que ratificar y aplicar los pertinentes convenios de la OIT y la convención de

1990 sobre la Protección de los Derechos de los trabajadores migrantes y sus familias. Los gobiernos deben impedir, evitar y castigar a las personas que trafiquen con seres humanos. Hemos lanzado este documento en octubre de 2007 en Lisboa, con motivo de un Foro de la OIT y en presencia del Director General. En ese momento, él declaró que un trabajo decente para una vida decente tiene que ser

una realidad para todos aquellos que entran y participan en los sectores que acabo de presentar. Hay que actuar, hay que participar.

---

*Original inglés:* El PRESIDENTE

---

Señoras y señores, hemos llegado al final de esta séptima reunión.

*Se levanta la sesión a las 20 h. 55.*

## INDICE

Página

### *Sexta sesión:*

|                                                                                                                                                                                                                                              |   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Admisión de Tuvalu como Miembro de la OIT .....                                                                                                                                                                                              | 1 |
| Alocución por el Presidente de la Conferencia .....                                                                                                                                                                                          | 1 |
| Presentación del Informe y de la Memoria del Director General: Discusión.....                                                                                                                                                                | 2 |
| <i>Orador:</i> El Secretario General de la Conferencia                                                                                                                                                                                       |   |
| Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria<br>del Director General: Discusión .....                                                                                                                                | 5 |
| <i>Oradores:</i> Sr. Funes de Rioja, Sr. Trotman, Sr. Alsalim, Sra. Abdel Hady, Sr. Plaskitt,<br>Sr. Luquinda, Sr. Chung, Sr. Lozano Alarcón Sr. Venkataramini, Sr. Al-Dosari,<br>Sr. Foulkes, Sr. Jahromi, Sra. Sundnes, Sr. Ito, Sr. Sulka |   |

### *Séptima sesión:*

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Votación nominal sobre los atrasos de contribuciones de Comoras,<br>la República Centroafricana, Iraq y de las Islas Salomón .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 19 |
| Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria<br>del Director General: Discusión ( <i>cont.</i> ) .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 5  |
| <i>Oradores:</i> Sr. Iqbal, Sra. Marek, Sra. Ramsamy, Sra. Denisova, Sr. Anderson, Sra. Knuppert,<br>Sr. Lupi, Sr. Çelik, Sra. Chao, Sra. Kosor, Sr. Martínez, Sra. Taipo, Sr. Steyne, Sr. Rahimov,<br>Sr. Mallard, Sr. Safonov, Sr. Benavides Gadelha, Sr. Shmakov, Sr. Andrade, Sr. Tateisi,<br>Sr. Pasco Cosmópolis, Sr. El-Azaly, Sr. Mleczko, Sr. Abdella, Sr. Bonomi, Sr. Monteiro,<br>Sr. Hristov, Sr. Munyes, Sr. Charles, Sr. Hayat, Sr. Luqman, Sr. Silva Santos, Sr. Hasmukhlal<br>Gaurishanker, Sr. Nakajima, Sr. Kozik, Sr. Erdenebulgan, Sr. Al-Shikh Radhi, Sr. Atwoli,<br>Sr. Lekhak, Sra. Del Rio, Sr. Berthe, Sr. Redfern, Sra. Vera Velez, Sr. Radunovic, Sr. Williams,<br>Sr. Maipakai, Sr. Mackouzangba, Sr. Akomea, Sr. Rahman, Sr. Loli Ventocilla, Sr. Salim,<br>Sr. Verstraeten |    |





## **Cuarto punto del orden del día: La promoción del empleo rural para reducir la pobreza** (Discusión general basada en un enfoque integrado)

### **Informe de la Comisión de Promoción del Empleo Rural**

1. La Comisión de la Promoción del Empleo Rural celebró su primera sesión el 28 de mayo de 2008. Estuvo compuesta inicialmente por 156 miembros (73 miembros gubernamentales, 30 miembros empleadores y 53 miembros trabajadores). Para garantizar la igualdad de votos, a cada miembro gubernamental se le atribuyeron 1.590 votos, a cada miembro empleador 3.869 votos y a cada miembro trabajador 2.190 votos. En el transcurso de la reunión la composición de la Comisión se modificó 7 veces y el número de votos atribuidos a cada miembro fue ajustado en consecuencia <sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Se hicieron las modificaciones siguientes:

- a) 29 de mayo: 185 miembros (89 miembros gubernamentales con 1.102 votos para cada miembro con derecho a voto, 38 miembros empleadores con 2.581 votos cada uno y 58 miembros trabajadores con 1.691 votos cada uno);
- b) 30 de mayo: 174 miembros (97 miembros gubernamentales con 1.462 votos para cada miembro con derecho a voto, 34 miembros empleadores con 4.171 votos cada uno y 43 miembros trabajadores con 3.298 votos cada uno);
- c) 5 de junio (mañana): 148 miembros (105 miembros gubernamentales con 26 votos para cada miembro con derecho a voto, 13 miembros empleadores con 210 votos cada uno y 30 miembros trabajadores con 91 votos cada uno);
- d) 5 de junio (tarde): 146 miembros (105 miembros gubernamentales con 96 votos para cada miembros con derechos a voto, 9 miembros empleadores con 1.120 votos cada uno y 32 miembros trabajadores con 315 votos cada uno);
- e) 6 de junio (mañana): 146 miembros (105 miembros gubernamentales con 96 votos para cada miembro con derecho a voto, 9 miembros empleadores con 1.120 votos cada uno y 32 miembros trabajadores con 315 votos cada uno);
- f) 6 de junio (tarde): 141 miembros (106 miembros gubernamentales con 117 votos para cada miembro con derecho a voto, 9 miembros empleadores con 1.378 votos cada uno y 26 miembros trabajadores con 477 votos cada uno);
- g) 9 de junio: 141 miembros (106 miembros gubernamentales con 117 votos para cada miembro con derecho a voto, 9 miembros empleadores con 1.378 votos cada uno y 26 miembros trabajadores con 477 votos cada uno).

---

2. La Comisión constituyó su Mesa de la manera siguiente:

|                         |                                                                                                                     |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Presidente:</i>      | Sr. Ngosa Chisupa (miembro gubernamental, Zambia)                                                                   |
| <i>Vicepresidentes:</i> | Sr. Philip O'Reilly (miembro empleador, Nueva Zelandia) y<br>Sr. James Ritchie (miembro trabajador, Nueva Zelandia) |
| <i>Ponente:</i>         | Sra. Eva Fehringer (miembro gubernamental, Austria)                                                                 |

3. La Comisión tuvo ante sí el Informe IV, titulado *La promoción del empleo rural para reducir la pobreza*, el cual fue preparado por la Oficina para la discusión del cuarto punto del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo: «La promoción del empleo rural para reducir la pobreza (*discusión general basada en un enfoque integrado*)».

4. La Comisión celebró 14 sesiones.

## Introducción

5. El Presidente expresó su agradecimiento al miembro gubernamental de Kenya por haberle designado para el ejercicio de esa función, al miembro gubernamental de Nueva Zelandia por secundar el nombramiento, y a la Comisión por el honor que suponía su nombramiento. Asimismo, expresó su agradecimiento a la secretaría por el informe que había preparado, el cual proporcionaba una base sumamente útil para la discusión. Explicó que el mandato de la Comisión era intercambiar opiniones y experiencias sobre el tema de la promoción del empleo rural para reducir la pobreza con objeto de llegar a una serie de conclusiones y de presentarlas a la Conferencia a efectos de su examen y adopción.
6. El representante del Secretario General (Sr. Michael Henriques, Director del Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa) dio la bienvenida a todos los miembros gubernamentales, empleadores y trabajadores y a los representantes de organizaciones no gubernamentales e intergubernamentales a la presente discusión sobre la promoción del empleo rural. El Consejo de Administración había elegido este punto para discusión en marzo de 2006.
7. En el Informe IV se ponía de relieve que aproximadamente 3.400 millones de mujeres y hombres — un poco menos de la mitad de la población mundial y las tres cuartas partes de los pobres del mundo — viven en zonas rurales. Por lo tanto, la promoción del empleo decente en las zonas rurales era un requisito previo fundamental para promover el Programa de Trabajo Decente global, así como para la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), incluido el primero, consistente en reducir a la mitad el porcentaje de personas cuyos ingresos sean inferiores a 1 dólar por día y el porcentaje de personas que padecen hambre. Los ámbitos rural y urbano estaban cada vez más interrelacionados, y una gran parte de la pobreza urbana de hoy no era más que la pobreza rural de ayer, desplazada. Del mismo modo, las dimensiones nacional e internacional estaban cada vez más interconectadas a través de las cadenas de valor y de otros aspectos de la globalización que habían generado nuevas oportunidades y planteado nuevos desafíos para la promoción del empleo y la reducción de la pobreza en las zonas rurales.
8. Aunque la última discusión general sobre el tema del empleo rural se había celebrado hacía 20 años, cabía recordar que en reuniones anteriores de la Conferencia Internacional del Trabajo se habían debatido temas conexos, entre los que cabía mencionar: la formación y el desarrollo de los recursos humanos en 2000, la seguridad social en 2001, el trabajo decente y la economía informal en 2002, los trabajadores migrantes en 2004, el empleo de los jóvenes en 2005 y la promoción de empresas sostenibles en 2007. Asimismo, varias normas internacionales del trabajo recientes habían abordado cuestiones directa o

---

indirectamente relacionadas con el empleo rural, incluido el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184), la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198). Además, en la Memoria del Director General (Informe I(A)), titulada *Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global* de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 2001 y en la Memoria del Director General (Informe I(A)), titulada *Superar la pobreza mediante el trabajo* de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 2003, se abordaban cuestiones sumamente pertinentes para el sector rural.

9. El desafío que la Comisión tenía ante sí era formular una estrategia general de promoción del empleo productivo y el trabajo decente para reducir la pobreza en las zonas rurales de todo el mundo y sugerir un plan de acción integrado para que la OIT pudiera respaldar dicha estrategia. El Consejo de Administración había indicado que la Comisión debía seguir un enfoque integrado, en el que el tema del empleo rural se abordara desde una perspectiva amplia que abarcara los cuatro objetivos estratégicos de la OIT como reconocimiento del hecho de que el trabajo decente ofrece un concepto o marco organizativo para abordar las múltiples dificultades con que se ve confrontado el empleo rural a favor de los pobres. El drástico aumento de los precios de los alimentos de los últimos meses había puesto de relieve la necesidad de una agricultura sostenible que proporcionara unos medios de vida dignos a los trabajadores y sus familias, así como suficientes productos alimenticios para alimentar al mundo. El resultado de la discusión proporcionaría orientaciones para la futura labor de la Oficina sobre la promoción del empleo rural para reducir la pobreza. El representante del Secretario General terminó su intervención recordando los siete puntos propuestos para la discusión.
10. El Vicepresidente empleador mencionó una serie de fenómenos actuales como el aumento del precio de los alimentos en todo el mundo, los cambios demográficos y el cambio climático. Aunque reconoció el desafío que representaban, también señaló aspectos positivos: un crecimiento sin precedentes en los países en desarrollo; la integración de la economía mundial y los rápidos avances tecnológicos, que proporcionaban, incluso a los más humildes productores de los países más pobres, mayores oportunidades de vender productos en los mercados más ricos; la aparición de procesos mundiales de producción que permitían a las empresas ofrecer bienes y servicios nuevos, más baratos y adaptables y de mayor calidad, y el desarrollo de industrias de servicios de alta tecnología y alto coeficiente de mano de obra en países de bajos ingresos, que se traducían en un aumento del empleo en el sector de los servicios de altos ingresos y un impulso del crecimiento económico.
11. El orador hizo hincapié en que el debate que se celebraría durante los próximos días debería centrarse en la promoción del empleo rural para reducir la pobreza. Algunos principios que debían guiar la elaboración de estrategias nacionales de empleo rural eran: la necesidad de políticas adecuadas de desarrollo agrícola; el énfasis tanto en el empleo agrícola como no agrícola en las zonas rurales; la importancia del marco de políticas de desarrollo rural sostenible, y la necesidad de dar mayor impulso al comercio y a la competencia. La agricultura era un elemento importante de cualquier estrategia de desarrollo rural; una estrategia nacional de empleo rural debería guiarse por políticas adecuadas de desarrollo agrícola. El empleo rural, tanto agrícola como no agrícola, era esencial para la reducción de la pobreza.
12. El elemento más importante de una política de desarrollo rural sostenible era establecer un marco de políticas propicio, que consistía en una democracia y una gobernanza transparentes y libres de corrupción, marcos reguladores transparentes y poco burocráticos que impulsaran la innovación y promovieran la competencia, unas políticas abiertas en

---

materia de comercio e inversión, políticas macroeconómicas favorecedoras del crecimiento, infraestructuras físicas y sociales productivas, inversión en educación y en el desarrollo de las calificaciones, políticas de mercado de trabajo integradoras, empleabilidad y sistemas de protección social sostenibles, una cultura empresarial y un clima de diálogo y cooperación. Sin embargo, la pobreza y la riqueza existían tanto en las zonas rurales como en las urbanas, y las zonas rurales diferían notablemente según las regiones, países y localidades. Mientras en algunos países los productores rurales recibían buenas ayudas de sus gobiernos, en otros estaban sujetos al pago de fuertes impuestos. En algunos países, la evolución de la tecnología y la infraestructura estaba suponiendo el éxodo de la población urbana a las zonas rurales, en otros sucedía lo contrario. Los altos precios de los productos básicos estaban produciendo crisis social en algunos países, mientras que en otros se traducían en ganancias inesperadas para los agricultores pobres.

13. Cuatro principios básicos eran necesarios para orientar la labor de la OIT a la hora de elaborar un marco de estrategias de desarrollo rural sostenible: el primero era aprovechar para dicha labor la ventaja comparativa que le otorgaba el hecho de ser el único organismo cuyo mandato incluía el mundo del trabajo; el segundo, no duplicar la labor de otros; el tercero, centrarse en objetivos realistas dentro de los límites de su mandato, y, por último, analizar su valor añadido. En la elaboración de estrategias debería tenerse en cuenta lo que todos los demás actores están haciendo, y qué podía aprenderse de esas experiencias, qué mejoras podían aportarse, dónde y cómo se habían superado con éxito dificultades relacionadas con la intervención pública, y dónde dicha intervención había sido perjudicial para el desarrollo.
14. El orador concluyó enumerando varios factores necesarios para lograr un crecimiento del empleo rural sostenible a largo plazo. Destacó la necesidad de un compromiso para lograr un entorno que permitiera el crecimiento, lo cual incluía: hacer hincapié en el cumplimiento de la ley; invertir en calificaciones e infraestructura; políticas macroeconómicas adecuadas; políticas abiertas en materia de comercio; políticas de mercado de trabajo apropiadas e integradoras, y una cultura empresarial. Se requerían políticas de desarrollo agrícola inteligentes y viables para que un número mayor de trabajadores pudiera salir de la pobreza, al tiempo que un compromiso constante de apertura en el comercio y la economía ayudaría a los países a aprovechar las oportunidades que ofrecía la economía mundial integrada.
15. El Vicepresidente trabajador subrayó que el empleo rural decente era fundamental para garantizar la reducción de la pobreza; al mismo tiempo, los gobiernos excluían la agricultura de la legislación laboral o le aplicaban normas menos estrictas. El desarrollo agrícola y rural exigía una inversión masiva tanto del sector público como del privado si se deseaba lograr el empleo rural decente y la reducción de la pobreza. El aumento del precio de los productos básicos no redundaba automáticamente en beneficio de los pequeños agricultores y de los trabajadores asalariados. Existían importantes déficits en términos de empleo decente en las zonas rurales; en particular, eran esenciales reformas en materia de gobernanza que garantizaran la libertad sindical.
16. Las estadísticas de que se disponía confirmaban que la agricultura seguía siendo fundamental como sector de empleo. Era la fuente principal de empleo de las mujeres, por lo que las cuestiones de género debían ocupar un lugar importante en los debates. El empleo en la agricultura era multidimensional y, por consiguiente, difícil de definir; se necesitaban más datos sobre los mercados de trabajo, los salarios y los sectores específicos del ámbito rural con el fin de generar entre los organismos de las Naciones Unidas unas políticas más coherentes, lo cual constituía una verdadera necesidad.

- 
17. La inversión y el crecimiento eran necesarios en las zonas rurales, pero no suficientes para garantizar más puestos de trabajo. Debería prestarse más atención a la creación de empleo en la agricultura, y realizarse un gran esfuerzo para mejorar las calificaciones y la motivación de los trabajadores, con el fin de gestionar eficazmente los factores de producción y garantizar que se respondía a la demanda creciente de alimentos ecológicos.
  18. Incumbía a la OIT velar por que la cuestión del empleo se tuviera en cuenta en el debate creciente sobre las emisiones de carbono, y por la seguridad alimentaria para los residentes locales y nacionales. Los actuales acuerdos comerciales no estaban teniendo en cuenta a los trabajadores rurales y a los pobres de las ciudades, y estaban centrándose sencillamente en eliminar los obstáculos al comercio que podrían ser perjudiciales. Las políticas de dumping habían tenido efectos negativos: era necesario regular los mercados agrícolas para proteger a los trabajadores y a sus familias. La relación entre comercio y empleo debería tenerse en cuenta durante los debates, así como la necesidad de promover prácticas laborales y sociales adecuadas en las cadenas de suministro transnacionales. El Vicepresidente trabajador pidió asimismo medidas para mejorar la protección social, y mencionó en particular iniciativas como la Ley Nacional de Garantía del Empleo Rural de la India.
  19. El déficit en materia de trabajo decente en la agricultura era ingente. La ausencia de libertad sindical se había señalado muchas veces en la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT y se había subrayado de nuevo en el Informe I(A) presentado a la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Se necesitaba también un esfuerzo particular para promover la ratificación del Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184), y para la eliminación del trabajo infantil en este sector. La negociación colectiva también era crucial para que la buena gobernanza llegara a las zonas rurales.
  20. El Vicepresidente trabajador concluyó proponiendo que el plan de acción propuesto en el informe debía ser más específico, y que el informe debería hacerse eco de problemas tan importantes como la violencia contra los trabajadores rurales y sus sindicatos, el acceso a la tierra, el trabajo infantil y las repercusiones de carácter social, medioambiental y relacionadas con el empleo derivadas de los biocombustibles. Exhortó a la OIT a que aumentara el nivel de recursos asignados al trabajo en la agricultura, dado el inmenso contingente de la mano de obra rural, y subrayó la importancia de que los gobiernos pusieran en práctica el plan de acción. Se necesitaban más vínculos horizontales entre los gobiernos a la hora de tratar la cuestión de las zonas rurales, vínculos que la OIT debería ayudar a establecer. El orador contaba con la buena voluntad de todas las partes para examinar los verdaderos desafíos que planteaba proporcionar trabajo decente en las zonas rurales.
  21. La miembro gubernamental de Eslovenia, hablando en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la Unión Europea (UE) <sup>2</sup>, así como de los países candidatos, Croacia, la ex República Yugoslava de Macedonia y Turquía, y de los candidatos potenciales, Albania, Bosnia y Herzegovina, Montenegro y Serbia; Islandia y Noruega; República de Moldova y Ucrania, y Armenia, insistió en la importancia del contexto del desarrollo sostenible, así como en la necesidad de afrontar las consecuencias del cambio climático. Era necesario aplicar normas laborales y también hacían falta un crecimiento a favor de los pobres y equidad. Debían hacerse esfuerzos para: formalizar las actividades económicas de la economía informal sin poner en peligro los medios de subsistencia de los pobres;

<sup>2</sup> Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, República Checa, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Italia, Lituania, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumania y Suecia.

---

mejorar el acceso a servicios financieros y sociales, y proteger los derechos de propiedad. Era imperativo garantizar los derechos en el trabajo para las mujeres y el acceso no discriminatorio a la educación y la formación para mujeres y niñas. Era esencial una mayor integración social y económica, a través de la participación activa de los interlocutores sociales y otras partes interesadas, en particular los agricultores y los representantes de los trabajadores en la agricultura, así como fortalecer las organizaciones de trabajadores y de empleadores. El desarrollo rural debería formar parte de una estrategia nacional de desarrollo y estar basado en estadísticas mejoradas para supervisar los avances hacia los ODM. Era necesario dar apoyo a la labor de la OIT para ampliar la protección social y promover una base normativa social mundial, especialmente teniendo en cuenta el telón de fondo del actual aumento del precio de los alimentos.

22. El miembro gubernamental del Canadá destacó la pertinencia de los objetivos estratégicos propuestos en el informe para orientar a la OIT y a sus Miembros en la búsqueda de soluciones integradas a los déficit en materia de trabajo decente en las zonas rurales. Eran elementos esenciales las inversiones para facilitar el acceso de los grupos vulnerables a una enseñanza, formación profesional y formación continua de calidad, así como una inversión adecuada en los ámbitos de la tecnología y la investigación.
23. El miembro gubernamental de México hizo hincapié en que el empleo rural era muy importante en su país debido a su relevancia para el sustento de los pueblos indígenas y los trabajadores migrantes. En relación con el plan de acción propuesto para la OIT, sugirió que se prestara mayor atención a las diferencias entre países y regiones. Había que concentrarse en las causas fundamentales de la pobreza en las zonas rurales, tener en cuenta las necesidades de los mandantes e incluir mecanismos adecuados de control y evaluación. Para finalizar, propuso que se tuviera en mente la reciente Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2007.
24. El miembro gubernamental de los Estados Unidos observó que el crecimiento económico sostenible, cuando era ampliamente compartido, representaba el mejor modo de generar los recursos necesarios para hacer frente al analfabetismo, la inadecuación de las capacidades, los problemas sanitarios, los empleos poco seguros y muchas otras lacras íntimamente ligadas a la pobreza rural. El crecimiento dependía de un entorno económico que impulsara la inversión, fomentara la buena gobernanza y la transparencia y minimizara los frenos al empleo. Subrayó la eficacia de los enfoques territoriales para el desarrollo rural.
25. El miembro gubernamental de Australia consideraba que un sector rural fuerte, construido sobre la base de una productividad agrícola mejorada y acompañado de políticas adecuadas, podría impulsar el crecimiento económico y reducir la pobreza. El crecimiento económico era un precursor del empleo en las zonas rurales, y los principales factores de un crecimiento económico sostenible eran la inversión de capital, el desarrollo de los recursos humanos y la buena gobernanza. La discusión de la Comisión debía centrarse en ámbitos en los que la OIT tuviera ventaja comparativa y experiencia. Debía prestarse especial atención a la innovación tecnológica y a un sistema de relaciones laborales justo y equilibrado.
26. El miembro gubernamental de Sudáfrica afirmó que los nuevos desafíos, como por ejemplo el aumento del precio de los alimentos, hacían más difícil para los países la promoción del empleo rural. Destacó la importancia de incorporar las contribuciones de los interlocutores sociales en la estrategia y en el plan de acción para promover el empleo y el trabajo decente en las zonas rurales.

- 
27. El miembro gubernamental de Nueva Zelanda propuso centrarse en los aspectos del desarrollo rural relacionados con los trabajadores, como: promover las normas de salud y seguridad en el trabajo agrícola; crear políticas de empleo rural más eficaces, por ejemplo para aumentar la coherencia entre política agrícola y desarrollo de las calificaciones de los trabajadores por medio de una activa participación tripartita; e incluir el objetivo del empleo rural en las actuales iniciativas de la OIT, como la promoción de las empresas sostenibles, antes de crear nuevas líneas de actuación. Propuso que también se examinara la relación con la labor de la OIT en materia de empleo verde.
  28. El miembro gubernamental de China destacó la importancia de intercambiar experiencias y buenas prácticas entre países. Enumeró algunas estrategias utilizadas con éxito por su país para promover el empleo rural, como fomentar la iniciativa empresarial en las zonas rurales, dispensar formación profesional y enseñanza a los trabajadores rurales, impulsar el desarrollo de las pequeñas ciudades y ampliar la protección social a través de cooperativas médicas.
  29. El miembro gubernamental de Turquía se expresó a favor de fortalecer la solidaridad, la cooperación y las asociaciones mediante estrategias de desarrollo local/regional y servicios de formación profesional, y subrayó la importancia de la iniciativa empresarial y de dar apoyo a las pequeñas empresas y agricultores.
  30. El miembro gubernamental de la Argentina dijo que se necesitaba una definición adecuada de «trabajo rural decente» que tuviera en cuenta la especificidad de este tipo de empleo. Defendió también un mayor protagonismo de la inspección del trabajo y otros mecanismos de control con el fin de afrontar el problema del trabajo informal en el sector.
  31. El miembro gubernamental de Marruecos afirmó que la marginación del tema del empleo rural durante largo tiempo se había traducido en un deterioro del nivel de vida en las zonas rurales y en una mayor migración. La nueva crisis alimentaria estaba generando un interés renovado en el empleo rural. Pidió una acción urgente en una serie de frentes, entre ellos el del desarrollo de la infraestructura y la promoción del microcrédito.
  32. La miembro gubernamental de Trinidad y Tabago afirmó que su Gobierno estaba tratando de poner en práctica una estrategia multidimensional para reducir la pobreza que incluiría una mayor descentralización del gobierno local, reestructurar el sector agrícola, facilitar el desarrollo de la pequeña y mediana empresa y construir una economía basada en el conocimiento mediante la mejora de las capacidades y la productividad. Las estrategias para promover el empleo rural con vistas a la reducción de la pobreza debían ser específicas para cada país, sostenibles y bien orientadas hacia las diversas dimensiones de la pobreza y sus diferentes tipos. Cualquier estrategia de reducción de la pobreza debería crear un marco para el crecimiento y la transformación económicos, estar basada en la buena gobernanza y en sistemas de seguridad social, aumentar directamente la capacidad de los pobres de incrementar sus ingresos y mejorar la calidad de vida de los pobres de las zonas rurales.
  33. El miembro gubernamental de Gambia dijo que, si bien la agricultura era una fuente importante de empleo en su país, las breves temporadas de lluvia, la sequía persistente, la falta de capital y la falta de oportunidades de comercialización que se habían dado año tras año habían provocado una disminución de la producción y, por consiguiente, un aumento de la pobreza y un éxodo de las zonas rurales hacia las zonas urbanas y un proceso de emigración. Al mismo tiempo, los precios de los alimentos estaban aumentando con una rapidez alarmante. La promoción de las agroindustrias de exportación ocupaba un lugar importante en el plan nacional de desarrollo económico. Había que revisar las reglas internacionales que exacerbaban el desequilibrio entre los países desarrollados y los países no desarrollados a fin de promover el empleo rural para reducir la pobreza.

- 
34. La representante de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) reconoció con agradecimiento los esfuerzos de consulta y colaboración de la OIT con la FAO para la preparación del informe. Creía que debía prestarse mayor atención a la pesca, a la silvicultura y a la ganadería, así como a las agroindustrias. Debería prestarse una mayor y especial atención al número creciente de personas mayores en las zonas rurales para reducir la pobreza rural, y considerar políticas y recomendaciones explícitas para abordar el problema del empleo rural en situaciones de emergencia, conflicto y catástrofes naturales.
35. La oradora estaba completamente a favor del plan de acción esbozado en el informe, y exhortaba a la FAO, a la OIT y a otros organismos de las Naciones Unidas a «actuar al unísono» en lo relativo al programa de empleo rural. La *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente* de la OIT proporcionaba ya una buena base a partir de la cual la FAO podía sensibilizar a sus miembros para que articularan mejor las cuestiones de trabajo decente dentro del programa de trabajo de la organización. La página web FAO-OIT titulada «Trabajo decente en la alimentación y la agricultura» que se había lanzado debería constituir la base para colaboraciones estratégicas futuras, un mejor intercambio de información y de las prácticas más recomendables, y una mejor coordinación y sinergia a la hora de ejecutar proyectos y actividades en el terreno.
36. El representante de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) pidió a la OIT que continuara prestando su apoyo a las cooperativas. La ACI y la OIT habían aunado esfuerzos para permitir a los pobres que cooperaran para luchar contra la pobreza mediante una campaña cooperativa mundial contra la pobreza. Las cooperativas eran *per se* importantes empleadores, pero gracias a su forma colectiva de propiedad y a su interés tanto en los aspectos económicos como sociales, ofrecían un modelo diferente de empresariado, con potencial para reducir la pobreza, impulsar el crecimiento económico, proporcionar bienes y servicios públicos, fortalecer la democracia y evitar los conflictos, modelo que además resultaría naturalmente apto para los empleos verdes y para un comercio no tanto libre como justo. El orador esperaba que la Comisión reiterara en sus conclusiones la importancia de las empresas cooperativas para la promoción del empleo rural y la consiguiente reducción de la pobreza, como quedó reflejado en la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193).
37. El Vicepresidente trabajador dio las gracias a los miembros de la Comisión por sus diversas intervenciones, y tomó nota del consenso reinante en cuanto a que el trabajo decente ocupaba un lugar central en la reducción de la pobreza. Si bien no existía una solución única que pudiera aplicarse a todas las situaciones, la promoción del empleo rural para reducir la pobreza exigía invertir en infraestructuras y en el desarrollo de las calificaciones, centrarse en el tripartismo y el diálogo social, y permitir a los trabajadores de la economía informal acceder a empleos formales y decentes. Al orador le alegraban las numerosas referencias hechas a la necesidad del desarrollo de las calificaciones y de prestar atención no sólo al empleo de los hombres y mujeres jóvenes, sino también a la protección social de los trabajadores de edad avanzada o jubilados. La migración rural también era una esfera de importancia clave.
38. El Vicepresidente empleador tomó nota del consenso reinante en cuanto a la necesidad de prestar una atención renovada a las políticas en materia de agricultura; realizar nuevas inversiones en las zonas rurales y las infraestructuras básicas; adoptar más enfoques basados en datos y pruebas empíricas; facilitar el acceso a la educación y el perfeccionamiento de las calificaciones, y centrarse en la seguridad y salud en el trabajo. Existía un consenso en cuanto a la importancia de tener en cuenta a las mujeres en el contexto de la creación de empleos rurales y de la reducción de la pobreza, la necesidad de mejorar los vínculos existentes entre las políticas y la integración, la importancia del



---

tripartismo y el diálogo social, y la necesidad de garantizar un crecimiento sostenible e integrador. El orador secundó la observación formulada por el miembro gubernamental de Australia, según la cual la mejora de la productividad era un elemento clave, y apoyó la posición del miembro gubernamental de China, el cual consideraba que el desarrollo de los municipios y aldeas era importante para el crecimiento y el empleo no agrícolas. El orador se sumó a la observación formulada por la representante de la FAO sobre la increíble diversidad de los mercados de trabajo rurales. Reiteró asimismo la importancia de promover la iniciativa empresarial y un entorno propicio para las empresas y el crecimiento económico.

**Punto 1. ¿Qué estrategias pueden utilizarse para promover el empleo y un crecimiento económico sostenible (agrícola y no agrícola), y para reducir la pobreza en las zonas rurales?**

39. El Vicepresidente trabajador recordó las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles adoptadas en la reunión de 2007 de la CIT e indicó cinco estrategias clave para garantizar la sostenibilidad de las empresas, a saber: el respeto de los derechos humanos universales, el diálogo social, la justicia social y la inclusión, una protección social adecuada y una buena gobernanza, y estimó que éstas serían de utilidad para la Comisión. Estas estrategias debían sustentarse en varios conceptos fundamentales: el empleo productivo debe ser sinónimo de empleo decente; debería utilizarse el término «desarrollo» económico en lugar del término de «crecimiento» económico, y el término «sostenible» debería situarse en el contexto de sus pilares sociales, económicos y medioambientales.
40. Reiteró la importancia de la formación y la educación, e hizo hincapié en la necesidad de que hubiera coherencia entre la labor de la presente Comisión y la realizada por la Comisión de las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, que se reunía simultáneamente a ésta.
41. Era necesario adoptar medidas concretas a escala nacional para desarrollar el empleo en la agricultura y otras zonas de desarrollo rural, tales como las desarrolladas en la India a través de la Ley Nacional de Garantía del Empleo Rural. Debía hacerse hincapié en la importancia de la producción local de alimentos para el consumo local, y se precisaban medidas innovadoras para garantizar que todos los pequeños agricultores tuvieran acceso a los mercados locales. Debían formularse estrategias para garantizar el acceso a la tierra y el agua con el fin de desarrollar la producción de alimentos.
42. También debían adoptarse medidas para reducir la dependencia excesiva de la agricultura orientada a la exportación a expensas de la disponibilidad de alimentos para los mercados locales. Del reciente debate sobre la distancia que requiere el transporte de los alimentos y sobre las emisiones de carbono, se desprendía que los trabajadores empleados en el sector de la horticultura eran particularmente vulnerables si una cadena de supermercados occidental decidía mejorar sus credenciales medioambientales pasando a una producción local. Por lo tanto, debían realizarse esfuerzos para idear maneras de reducir todas las emisiones de carbono y de lograr que toda la producción fuera más respetuosa con el medio ambiente. Los empleos respetuosos con el medio ambiente ofrecían nuevas oportunidades de empleo. Los empleos creados debían ser decentes, y la transición hacia empleos sostenibles debía incluir la protección social necesaria para un mercado de trabajo activo y sano. Algunos de los denominados empleos «verdes», tales como la producción de aceite de palma, no eran «verdes» en absoluto, ya que recurrían al trabajo infantil, a la utilización intensiva de pesticidas, o a la contratación excesiva de trabajadores migrantes vulnerables, y negaban a los sindicatos el derecho a la sindicación y la negociación. Los gobiernos tenían una función crucial que desempeñar en la formulación de políticas y leyes

---

inclusivas que incluyeran a la agricultura y las zonas rurales en el ámbito de aplicación de la legislación laboral y en la promoción de un marco para el desarrollo rural, tal como se había hecho en España en 2007.

43. El Vicepresidente empleador identificó cuatro niveles para la estrategia de empleo, a saber, los niveles internacional, nacional, regional y el correspondiente al lugar de trabajo. En cuanto al plano internacional, se reconocía ampliamente que la existencia de un entorno propicio era una condición previa para el progreso económico y social. El comercio tenía una importancia vital, y los mercados abiertos ofrecían numerosas oportunidades a los productores pobres de los países en desarrollo. Vincular a las empresas y los productores rurales con los mercados era un camino de demostrada eficacia hacia la riqueza y la generación de empleo. El acceso a las cadenas de suministro podía llevar a unas menores pérdidas en la producción, un incremento de las ventas, unos costos de transacción reducidos y un mejor control de la calidad de los productos. La mayor eficacia del transporte internacional y las nuevas tecnologías de comunicación permitían una mayor participación en las cadenas mundiales de suministro.
44. En el plano nacional, un elemento clave para las estrategias de desarrollo rural era el crecimiento de las empresas no agrícolas, la diversificación de la agricultura y la generación de un mayor empleo, sobre todo en los países donde abundaban las personas que no poseían tierras. Una cultura de iniciativa empresarial en las zonas rurales podía generar un círculo virtuoso caracterizado por la innovación y el mayor uso de las nuevas tecnologías, lo que conduciría a una mayor productividad y, por lo tanto, ampliaría las oportunidades de mercado, fomentando a su vez una mayor innovación. La actividad empresarial proporcionaba servicios esenciales asequibles a las zonas rurales. Otro componente esencial del desarrollo rural para la agricultura y la actividad no agrícola era el acceso a los productos financieros regidos por la demanda, en particular la microfinanciación. La inversión en investigación y desarrollo por parte de los gobiernos podían aumentar la productividad agrícola. Además, si bien la innovación a lo largo de la cadena de suministro podía mejorar la productividad, ésta requería a menudo el establecimiento de asociaciones entre los sectores público y privado, así como una cooperación regional.
45. En el plano regional, los gobiernos debían establecer vínculos eficaces entre los ámbitos rural y urbano. La mayoría de los habitantes de las zonas urbanas de los países en desarrollo residían en ciudades de tamaño mediano, que desempeñaban una importante función como punto intermedio en el continuo rural-urbano, estableciendo vínculos entre las zonas rurales y urbanas y beneficiando a ambas a través de las pautas de consumo, producción y empleo, así como de varios tipos de disposiciones económicas y sociales. Unos sólidos vínculos entre los ámbitos rural y urbano facilitaban la confluencia de los recursos hacia el lugar donde existiera la mayor red de ventajas económicas y sociales. El crecimiento agrícola generaba concatenaciones regresivas en forma de una mayor demanda de insumos agrícolas tales como abonos y equipos agrícolas, etc., así como concatenaciones progresivas, ya que el mayor ingreso de los hogares agrícolas se traducía en una mayor demanda de consumo de bienes y servicios. Las soluciones en materia de políticas exigían inversiones en infraestructuras y servicios locales para poder proporcionar a los proveedores rurales acceso a los mercados nacionales. El agrupamiento de los productores locales y el acceso común de los clientes a los productos y servicios también eran importantes.
46. En lo que respectaba al lugar de trabajo, las empresas más grandes podían ayudar a los proveedores rurales más pequeños a aumentar la productividad a través de la formación y de la transferencia de conocimientos. Las empresas líderes podían desempeñar una importante función en la vinculación de las comunidades rurales a mercados urbanos, nacionales o internacionales, a menudo de mayor valor. Otros elementos fundamentales

---

eran el aumento de la productividad, las estrategias en materia de calificaciones que se centraban en todos los niveles del lugar de trabajo y la organización, y las políticas que sacaban provecho de las nuevas tecnologías.

47. La miembro gubernamental de Eslovenia, haciendo uso de la palabra en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la Unión Europea (UE), sugirió cuatro medidas para promover el desarrollo rural, a saber: la promoción de la incorporación del empleo, la aplicación de las normas del trabajo y la reducción de la pobreza como parte de las políticas de desarrollo rural; el apoyo a servicios de generación de empleo vinculados a las prioridades de las zonas rurales en materia de desarrollo; el apoyo al desarrollo de subsectores y tecnologías agrícolas que deberían adaptarse al mercado de trabajo local teniendo en cuenta el subempleo y los déficit de trabajo rural, y el fomento de la inclusión de temarios centrados en la agricultura en los programas escolares de las zonas rurales, así como de la enseñanza y la formación técnico-profesionales.
48. El miembro gubernamental del Japón hizo hincapié en la necesidad de adoptar un enfoque integral basado en las necesidades locales. En el enfoque adoptado por el Japón con respecto al desarrollo rural, el gobierno local, los representantes de las empresas y otros interlocutores sociales cooperaban en la formulación y aplicación de un plan de desarrollo. Se daba prioridad a los efectos del empleo, el desarrollo de las calificaciones y la expansión comercial.
49. La miembro gubernamental del Brasil describió la política de su Gobierno de fortalecer la «agricultura familiar», incluso en el sector de la pesca y en el de la producción rural a pequeña escala. Estas empresas representaban el 10 por ciento del PIB y el 70 por ciento de la producción nacional de alimentos. Los efectos logrados eran la mejora de la formación técnica, el aumento del empleo y una mayor seguridad económica. Una medida especial era la de reglamentar y distribuir la tierra con el fin de mejorar las condiciones necesarias para la seguridad alimentaria. Dos elementos fundamentales de este programa eran el diálogo social y la erradicación del trabajo infantil y forzoso.
50. El miembro gubernamental de Burkina Faso declaró que en su país existían limitaciones que impedían el desarrollo, tales como la baja productividad. Las medidas adoptadas debían mejorar la productividad y las infraestructuras, modernizar la agricultura, facilitar el acceso a las nuevas tecnologías y promover la diversificación y la intensificación de la producción. El orador insistió en la importancia de los programas de generación de ingresos, la promoción de los microcréditos y el desarrollo de las empresas en las zonas rurales, sobre todo para los jóvenes, así como del desarrollo de la industria agroalimentaria.
51. El miembro gubernamental de la República Bolivariana de Venezuela indicó que una gran parte de la migración de las zonas rurales a las zonas urbanas se debía a que las zonas rurales carecían de muchos de los servicios existentes en las ciudades. Sugirió que los servicios destinados a cubrir las necesidades básicas se extendieran a los habitantes de las zonas rurales y que los planes de desarrollo se centraran en los aspectos complementarios existentes entre las zonas rurales y urbanas, hasta llegar a una ciudad agrícola.
52. El Vicepresidente trabajador señaló que numerosos delegados habían pedido que se prestara atención a la incidencia del cambio climático en el empleo. En el debate sobre la agricultura biológica, el comercio justo y el transporte de alimentos se debían tener en cuenta las consecuencias para el empleo, y la OIT debía desempeñar una función activa en esas evaluaciones. El desarrollo económico no podía ser sostenible sin un crecimiento estrechamente unido a la creación de empleo y la promoción del trabajo decente. A raíz de la puesta en práctica del Programa Global de Empleo de la OIT (PGE), las estrategias de promoción del empleo y de reducción de la pobreza debían incluir un marco

---

macroeconómico que promoviera explícitamente el empleo e incluyera inversiones adecuadas en materia de salud y educación.

53. El Vicepresidente empleador volvió a subrayar la importancia de contar con un marco de políticas multidimensional y coherente. En respuesta a las observaciones formuladas por el Vicepresidente trabajador, sugirió que la industria del aceite de palma podía ser viable y aportar beneficios a las comunidades rurales si la gestionaba una empresa responsable. Las distintas cuestiones debían abordarse desde un punto de vista sectorial, sin centrarse en empresas concretas. Coincidió con otros oradores en que las políticas debían promover el proceso de formalización de las actividades económicas informales, y en que no podían establecerse programas inspirados en los modelos existentes en otros contextos.

**Punto 2. ¿Qué condiciones se necesitan para fomentar un entorno propicio para el desarrollo sostenible de las empresas rurales?**

54. El Vicepresidente empleador declaró que un entorno propicio para el empleo rural podía definirse como aquél que contribuía al crecimiento económico, el desarrollo empresarial y la creación de empleo, y recordó el consenso general que reinaba en torno al marco de políticas esbozado en numerosas declaraciones internacionales y, más recientemente, en las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles (CIT, 96.<sup>a</sup> reunión, 2007). Algunos elementos de este marco eran: una democracia y una gobernanza buenas y transparentes y exentas de corrupción; unos marcos normativos transparentes y no burocráticos que estimularan la innovación y promovieran la competencia y el respeto de los derechos de propiedad; unas políticas comerciales y de inversión abiertas; unas políticas macroeconómicas que fomentaran el crecimiento tales como una baja inflación, un gobierno responsable y eficiente, y un desarrollo financiero racional; infraestructuras productivas, físicas y sociales; inversiones en educación y el desarrollo de las calificaciones; unas políticas del mercado de trabajo integradoras y destinadas a proporcionar protección a todas las personas en el lugar de trabajo; unos sistemas de protección social sostenibles y concebidos para el incremento del empleo; una cultura de iniciativa empresarial, y un clima de diálogo y cooperación. Un marco reglamentario adecuado debía permitir a las empresas rurales obtener acceso a la información y los conocimientos especializados necesarios para su integración en el sector formal, garantizar que el costo del cumplimiento de un contrato no era prohibitivo, y simplificar los procedimientos de registro de la propiedad comercial y de creación de empresas y garantizar su asequibilidad. Un entorno reglamentario adecuado requería leyes y reglamentos que se hubieran puesto a prueba y que fueran viables, sostenibles y cuyo cumplimiento pudiera garantizarse. Un entorno comercial altamente reglamentado conducía a la corrupción.
55. Las instituciones encargadas de definir los derechos de propiedad y de garantizar su cumplimiento debían ser eficientes, imparciales y responsables. La propiedad era algo más que la posesión de un bien, ya que constituía una garantía y permitía el acceso al crédito y el capital. La política macroeconómica, la infraestructura, que actúa como puente entre el ámbito rural y el urbano, la agricultura y otros sectores, y la educación y la formación para la adquisición de calificaciones también eran importantes para la instauración de un marco propicio. El Vicepresidente empleador terminó su intervención subrayando la importancia de formalizar la economía informal para promover el desarrollo económico y social, proteger a los trabajadores y aumentar los ingresos fiscales, y señaló a la atención el vínculo existente entre unos altos niveles de informalidad y un marco jurídico e institucional nacional no apropiado.

- 
- 56.** El Vicepresidente trabajador insistió en la necesidad de incluir los siguientes elementos en las empresas rurales: el diálogo social y unas relaciones laborales adecuadas; el desarrollo de los recursos humanos; la productividad, los salarios y los beneficios compartidos y, en particular, unas condiciones de trabajo que proporcionaran un entorno de trabajo seguro y estimulante y una organización del trabajo flexible y beneficiosa para ambas partes. Recordó a la Comisión las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, en particular el párrafo 13, 3), que hacía referencia a las prácticas responsables y sostenibles a nivel de la empresa y, más concretamente, a las condiciones de trabajo. En la misma línea de estas conclusiones, las empresas rurales sostenibles eran aquéllas que adoptaban prácticas en el lugar de trabajo exentas de discriminación, acoso e intimidación, promovían la igualdad de género, la igualdad de oportunidades y de trato de los grupos vulnerables, aplicaban prácticas en el lugar de trabajo que permitían mantener un equilibrio duradero entre la vida laboral, personal y familiar, reconocían la función de la mujer en el desarrollo sostenible, creaban lugares de trabajo seguros y saludables, y permitían a los trabajadores aportar cambios y mejoras. Las empresas sostenibles también debían respetar la edad mínima para el empleo, rechazar las peores formas de trabajo infantil y el trabajo forzoso y, cuando fuera pertinente, abordar la tuberculosis, la malaria, el VIH/SIDA y otras enfermedades crónicas o que pusieran la vida en peligro. Estas prácticas mejoraban la productividad y reforzaban la capacidad de innovación y la competitividad de las empresas.
- 57.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos hizo uso de la palabra en nombre del grupo de los PIEM (Australia, Canadá, República de Corea, Estados Unidos, Japón, Noruega, Nueva Zelandia y Turquía) y de los miembros gubernamentales de la Comisión que eran Estados miembros de la UE. Sugirió que muchos de los factores identificados en las conclusiones de la discusión general sobre las condiciones relativas a la promoción de empresas sostenibles (CIT, 96.<sup>a</sup> reunión, 2007) eran pertinentes para los contextos rurales. Los cimientos de las empresas sostenibles debían comenzar por una sociedad sostenible e incluir una gobernanza responsable. Las sociedades debían proporcionar acceso a la educación y la formación, los recursos financieros y las oportunidades en materia de iniciativa empresarial, así como una oportunidad para compartir los frutos del desarrollo. Las instituciones públicas debían apoyar la inclusión social y económica y garantizar el cumplimiento de los derechos y las obligaciones legales. Los enfoques territoriales eran una manera eficaz de impulsar las redes locales y de ampliar las oportunidades en materia de educación y formación, que eran de crucial importancia para los trabajadores rurales. Los gobiernos podían promover determinados sectores de la economía rural, ampliar las infraestructuras, proporcionar marcos jurídicos y normativos apropiados, y seguir políticas macroeconómicas y fiscales integradas. Los gobiernos debían apoyar la capacidad de las empresas y de los trabajadores de adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado. Entre los factores que inhibían el desarrollo de las empresas rurales cabía mencionar la falta de acceso a los recursos financieros, la falta de títulos claros de propiedad de la tierra, el funcionamiento deficiente de los mercados de trabajo, y la movilidad limitada de los trabajadores. El orador terminó su intervención pidiendo a los gobiernos y las organizaciones internacionales que garantizaran que las políticas laborales y económicas se coordinaran de manera coherente.
- 58.** El miembro gubernamental de Zimbabwe declaró que las estrategias apropiadas para un determinado país podían variar a lo largo de su historia. En Africa, estas estrategias debían tener en cuenta el legado de la colonización y la represión de los derechos de los indígenas, y debían corregir esos desequilibrios garantizando una distribución más justa de los recursos y fomentando el desarrollo de las calificaciones.
- 59.** El miembro gubernamental de la India se felicitó de que el informe hiciera hincapié en el acceso a los mercados. Para que las economías rurales fueran más competitivas, era necesario incrementar la productividad agrícola y no agrícola y mejorar el acceso a los

---

mercados nacionales e internacionales. La experiencia de la India había demostrado que se podía crear empleo a través del desarrollo de la agricultura no tradicional y de alto valor, fuera de las explotaciones agrícolas, lo que se aplicaba por ejemplo a la horticultura. Propuso que se creara un grupo de la OIT para examinar las consecuencias de la negación del acceso a los mercados para los países en desarrollo. En lo que respectaba a la cuestión de la formalización de los grandes sectores informales, había que asesorar a los países en desarrollo sobre las medidas que debían adoptar.

60. El miembro gubernamental de México declaró que el desarrollo sostenible de las empresas rurales demandaba un clima de estabilidad macroeconómica y un entorno político favorable, asistencia técnica, productiva y laboral, un marco jurídico y un sistema institucional adecuado para la actuación de los actores económicos y para la reglamentación de los mercados. Debían establecerse sistemas de capacitación, evaluación, acreditación y certificación que aseguraran la integración de los productores en procesos productivos e innovadores. Estas iniciativas harían que las empresas rurales estuvieran en condiciones de competir en calidad y precio en los mercados nacionales y del exterior.
61. La miembro gubernamental de Egipto describió las medidas que su Gobierno había adoptado para evitar que se produjera un éxodo rural: la mejora del suministro de agua potable, la inversión en la agricultura y los servicios de las zonas rurales, la mejora del uso de la tierra, y el mayor acceso de los pequeños agricultores a la tierra. Se había elevado el salario mínimo y se había mejorado el acceso a la educación y la integración social a través de desgravaciones fiscales favorables. Se había introducido una legislación por la que se reglamentaba el trabajo estacional en las zonas rurales y se habían adoptado medidas para aumentar la seguridad en el empleo. En Egipto existían numerosas cooperativas, tanto para los productores como para los consumidores, que desempeñaban una importante función en la reducción de la pobreza.
62. El miembro gubernamental de Sudáfrica consideraba que se precisaban directrices para garantizar que los beneficios obtenidos de las empresas rurales no contribuyeran a enriquecer a determinados hogares o a grupos compuestos por unos cuantos propietarios, ya que ello no propiciaba la sostenibilidad de las empresas. Debían tomarse decisiones relativas a las inversiones, la ubicación, los gastos y las estructuras de fijación de los precios para el beneficio socioeconómico general de los pobres rurales. Los gobiernos y los empleadores debían comprometerse a financiar las empresas rurales, con el fin de garantizar su viabilidad financiera. Además, los interlocutores sociales debían tener una clara visión del tipo de empresas que deseaban en las zonas rurales: empresas privadas remunerativas, empresas estatales y que beneficiaran a la sociedad, o empresas constituidas en el marco de asociaciones público-privadas.
63. El miembro gubernamental de China señaló que el desarrollo de las empresas en las zonas rurales debía coordinarse con la economía nacional y con la promoción de otras empresas. Las empresas rurales debían estar estrechamente unidas a los agricultores y las aldeas. La introducción en el país de un sistema de agrupaciones de empresas rurales había dado lugar a una mejor cooperación entre las empresas, una mayor inversión en las zonas rurales y la creación de 20 millones de puestos de trabajo para los trabajadores rurales en 2007. Se había puesto en marcha una iniciativa para proporcionar formación, un banco de datos sobre recursos humanos y un sistema de certificación.
64. El miembro gubernamental de la República de Corea describió los esfuerzos realizados para promover las empresas rurales flexibilizando la reglamentación en el sector agrícola y estableciendo una competencia leal. Se habían suavizado las restricciones impuestas a la propiedad y la transacción de tierras de cultivo de bajo rendimiento, se había abolido el límite superior impuesto sobre la propiedad de las tierras de cultivo heredadas por personas distintas de los agricultores, se habían levantado las restricciones a la competencia leal, se

---

había rebajado el límite máximo de la contribución de los agricultores a una empresa agrícola, y se había eliminado la discriminación entre las empresas privadas y las organizaciones de productores, como las cooperativas y las asociaciones agrícolas.

65. El miembro gubernamental del Uruguay coincidió en que un entorno propicio que respetara el diálogo social, los derechos de propiedad y la libertad sindical era de crucial importancia. Ahora bien, había otras cuestiones importantes, tales como unas políticas agrarias adecuadas y la adopción de medidas que frenaran la migración rural. La tierra debía distribuirse de manera que permitiera una utilización más eficiente e hiciera justicia a la diversidad de la economía rural en términos de sectores económicos, el tamaño de las explotaciones agrícolas y el tipo de empresa. La asignación de la tierra también debía tener un papel decisivo en la retención de los trabajadores y no debía conducir a la concentración de la propiedad en manos de unos pocos. Unos factores propicios a nivel nacional y mundial, con inclusión de las políticas comerciales, eran importantes para el desarrollo empresarial y la creación de empleos.
66. El miembro gubernamental de la Argentina dijo que era preciso definir más claramente lo que se entendía por trabajo rural, al tener la convicción de que éste iba más allá de la agricultura. Del mismo modo, cabía reconocer las diferencias existentes entre los países y dentro de los mercados de trabajo rurales. Las raíces territoriales y sociales de la economía local proporcionaban un complemento esencial a un enfoque que se centraba principalmente en los mercados, y que se había utilizado con éxito en el país con la colaboración activa de las instituciones locales del mercado de trabajo. Las políticas debían incluir el fortalecimiento del capital social territorial y la consiguiente mejora de la cohesión social. Era necesario adoptar enfoques locales para abordar la economía informal, que se centraran en los costos de la mano de obra, en lugar de las políticas generalizadas que se centraban en los precios y los subsidios. A modo de conclusión, el orador destacó la importante función que tenían el diálogo social y el tripartismo en la formulación de las políticas de empleo rural.
67. La representante de la FAO describió los elevados costos y el largo proceso que suponía el registro de los derechos de propiedad en muchos lugares del mundo, y explicó la diferencia entre la ausencia de derechos claros y la presencia de derechos poco practicables, como cuando existían derechos sobre el suelo pero no podían ser objeto de transacciones comerciales. En consecuencia, la reforma agraria no constituía una solución universal para la lucha contra la pobreza. En algunos países había producido resultados, mientras que en otros había tenido efectos perjudiciales. Las conclusiones de los participantes en la Conferencia Internacional sobre Reforma Agraria y Desarrollo Rural (CIRADR, Porto Alegre) celebrada en 2006 proporcionaban ideas útiles sobre la promoción del desarrollo de las empresas rurales y el empleo rural decente.
68. El Vicepresidente trabajador señaló que los derechos de propiedad eran una preocupación para muchos oradores. Se necesitaban normas claras y predecibles en relación con estos derechos, que además promovieran los derechos humanos y protegieran los derechos de los trabajadores sin tierra, los pueblos indígenas y las mujeres trabajadoras y agricultoras. Aunque reconocía que no existía una única solución que conviniera a todas las situaciones, el Grupo de los Trabajadores pedía que se prestara más atención a los derechos de propiedad. La OIT debería buscar activamente la colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas como la FAO y participar en la Coalición Internacional para el Acceso a la Tierra, de la que eran miembros el Banco Mundial, la FAO y el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA).
69. El Vicepresidente empleador se mostró satisfecho de que la petición de una mayor coherencia en materia de política hubiera sido general. Haciendo referencia a la declaración del Gobierno de la India, subrayó la necesidad de que la Oficina ofreciera

---

conclusiones prácticas y seguimiento, particularmente en relación con las soluciones para reducir el trabajo informal en diversos contextos rurales. Para finalizar, recordó que los derechos de propiedad estaban recogidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y eran un factor esencial para el desarrollo rural y la promoción del empleo con miras a la reducción de la pobreza.

**Punto 3. ¿De qué manera pueden ampliarse, aplicarse y hacerse cumplir los derechos en el trabajo en las zonas rurales?**

70. El Vicepresidente trabajador reiteró que las cuestiones relacionadas con los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social eran la clave de la promoción del empleo rural. La mano de obra rural era difícil de definir en razón de los trabajadores ocasionales, temporales y estacionales que fluctuaban entre los sectores formal e informal de la economía rural, por lo que era necesario considerar y abordar el trabajo en las zonas rurales desde la perspectiva más amplia posible. Respecto de los ingentes déficit en materia de trabajo decente que sufrían los trabajadores rurales, el orador estaba de acuerdo con el miembro gubernamental de la India en que era necesario buscar soluciones prácticas: qué podía hacerse, cómo hacerlo y a quién le correspondía hacerlo. La ratificación y la aplicación de los convenios fundamentales de la OIT era esencial, especialmente en lo referente a la libertad sindical, así como para poner fin a la violencia contra los sindicalistas. Los gobiernos debían garantizar una aplicación universal de las normas internacionales del trabajo, y los empleadores, respetar los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
71. Otro medio de ampliar, aplicar y hacer cumplir los derechos en el trabajo en las zonas rurales era poner fin al trabajo en régimen de subcontratación y a la externalización, que cada vez daban más lugar a la explotación y el abuso de los trabajadores por parte de las agencias de subcontratación y de subcontratistas estafadores. En el Reino Unido, los sindicatos habían impulsado la Ley de Autorización de Intermediarios (*Gangmasters (Licensing) Act*), de 2004, en virtud de la cual se habían establecido los mismos derechos para todos los trabajadores.
72. Deberían tomarse medidas especiales para garantizar que los derechos en el trabajo se extendieran a los trabajadores migrantes vulnerables, en consonancia con el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. La agricultura era el sector profesional con el mayor número de accidentes mortales, por lo cual era esencial hacer respetar el derecho a un trabajo seguro también. El Grupo de los Trabajadores esperaba que los gobiernos y los empleadores apoyaran la aplicación del Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184). Además, era esencial incluir a los trabajadores agrícolas en la legislación laboral y fortalecer la inspección del trabajo en la agricultura para garantizar la aplicación y el respeto de los derechos en el trabajo en las zonas rurales, para lo cual los sindicatos podían ofrecer su asistencia. La OIT podía ayudar en gran medida a ampliar esos derechos y a crear mecanismos eficaces para garantizar su aplicación y respeto, es decir, proporcionando una base normativa social en las zonas rurales. La OIT debería proporcionar recursos y asistencia técnica para apoyar a los sindicatos eficaces, así como a las asociaciones de empleadores en las zonas rurales, pues ello constituía un medio idóneo para colmar el abismo tras el cual se encontraban los trabajadores rurales.
73. El Vicepresidente empleador hizo hincapié en que la viabilidad, la buena gobernanza, la transición a la economía formal y el desarrollo y crecimiento empresariales eran cuatro temas de importancia capital que debían tenerse en cuenta a la hora de examinar cómo podían ampliarse, aplicarse y hacerse cumplir los derechos en el trabajo en las zonas



---

rurales. Los mercados de trabajo rurales eran diferentes de los urbanos, lo cual explicaba por qué las leyes concebidas para estos últimos no eran automáticamente aplicables a los primeros. Las leyes laborales eran con frecuencia ineficaces en las zonas rurales debido a la falta de información, servicios públicos efectivos e infraestructura básica en entornos rurales aislados, y porque unas leyes que habían sido pensadas para grandes empresas eran difíciles de cumplir para las pequeñas empresas y las explotaciones agrícolas familiares. Por consiguiente, era necesario poner en marcha conjuntos de medidas que alentaran la inversión, la iniciativa empresarial y la creación de empleo como condición previa para ampliar los derechos en el trabajo, y promulgar legislación adecuada que redundara en beneficio de todos los trabajadores. Dicha legislación había de ser concisa, clara y comprensible, teniendo en cuenta los diferentes contextos y sectores nacionales, y antes de adoptarse, debían evaluarse sus posibles costes e impacto económico. Las administraciones nacionales deberían examinar de forma periódica los problemas relativos a su cumplimiento.

74. El orador disenta de las opiniones del Vicepresidente trabajador acerca del trabajo en régimen de subcontratación y la externalización. Estaba más bien a favor de un conjunto de acuerdos contractuales que proporcionaran flexibilidad a las empresas y a los trabajadores, así como el nivel óptimo de regulación más allá del cual la creación de empleo podría verse afectada negativamente en las zonas rurales.
75. Un buen sistema de administración del trabajo en las comunidades rurales proporcionaba un clima empresarial estable y alentaba la inversión directa. Los inspectores del trabajo deberían estar debidamente formados y remunerados, y disponer de los recursos necesarios para ser capaces de cumplir sus funciones. Había de darse prioridad máxima a la creación de una cultura nacional preventiva de seguridad y salud en el trabajo, basada en la información, la consulta y la capacitación. El orador hizo hincapié en que en muchas jurisdicciones, existían leyes u otro tipo de acuerdos, pero no solían cumplirse. Ninguna discusión, convenio, recomendación o resolución internacional proporcionaría protección si los gobiernos no podían o no querían aplicar la ley. Por último, el orador destacó la pertinencia del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998, a la hora de establecer un marco de acción.
76. El miembro gubernamental de Nueva Zelanda, hablando en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE y de los miembros gubernamentales de la Comisión que eran miembros de los PIEM, se expresó a favor de la aplicación de las normas fundamentales del trabajo en el empleo rural, junto con otras medidas para incrementar tanto la cantidad como la calidad de los puestos de trabajo disponibles para los trabajadores tanto de la economía formal como de la informal. Entre dichas medidas debería incluirse proporcionar información, servicios de asesoría y mecanismos de resolución de conflictos, y fortalecer los sistemas encargados de hacer cumplir dichas normas en caso de incumplimiento doloso. Debería alentarse también el examen de la aplicación de las normas, por ejemplo, en países que utilizan redes tripartitas y a través de los programas de trabajo decente por país (PTDP). El diálogo social podría servir para poner de relieve las normas del trabajo destinadas a los trabajadores rurales, entre ellos las mujeres y los jóvenes. Debería hacerse hincapié en políticas e iniciativas que alienten y promuevan las prácticas más óptimas. Una vez alcanzadas las normas mínimas y su cumplimiento, podría hacerse mayor hincapié en mejorar las condiciones de empleo en el medio rural de forma más general. La miembro gubernamental de Eslovenia, en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la Comisión de la UE, subrayó además la necesidad de alentar y apoyar la ratificación y la aplicación en todo el mundo de los convenios de la OIT mediante la cooperación técnica y el fortalecimiento del mecanismo de control de la Organización.

- 
77. El miembro gubernamental de Sudáfrica exhortó a todos los países a ampliar a las poblaciones rurales el derecho a servicios de agua, sanidad, salud y de educación básica, y a extender el Programa de Trabajo Decente a las zonas rurales mediante estructuras de diálogo social, centradas en la educación y la información. Los sistemas concebidos para hacer cumplir la legislación del trabajo deberían comenzar por la sensibilización y la educación tanto de los empleadores como de los trabajadores en las zonas rurales, para centrarse después en el cumplimiento progresivo de las normas y la imposición de sanciones. Los países deberían promulgar leyes cuyo cumplimiento resulte factible para las pequeñas y medianas empresas de las zonas rurales.
78. La miembro gubernamental de Kenya dijo que la Ley de Empleo era el principal instrumento jurídico promulgado en el que se especificaban las condiciones de empleo en Kenya. Su Gobierno había enmendado las leyes del trabajo en respuesta a los cambios de la situación económica. Los principales fines y objetivos de la administración del trabajo eran promover el pleno empleo, estimular el crecimiento económico y el desarrollo, garantizar la máxima cooperación, fomentar unas condiciones de trabajo adecuadas y una calidad de vida laboral, y garantizar el desarrollo de servicios de seguridad y salud en el trabajo y la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, sin discriminación alguna.
79. El miembro gubernamental de Zimbabwe instó a que se promoviera la seguridad y la salud en las zonas rurales mediante la divulgación de información en un lenguaje que fuera accesible a las comunidades de trabajadores rurales. Debían elaborarse programas de estudios sobre la seguridad y salud en el trabajo, así como sobre los derechos humanos, e impartirse en las escuelas primarias a fin de preparar a las nuevas generaciones. Su Gobierno había concebido una política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo que se aplicaba a las zonas rurales y a los trabajadores agrícolas. También deberían hacerse esfuerzos para extender la protección social a las zonas rurales, no sólo para los trabajadores en activo, sino también para los jubilados.
80. El miembro gubernamental de la Argentina dijo que debía procurarse garantizar que los derechos de los trabajadores no fueran recortados o quedaran comprometidos debido a las tendencias en materia de trabajo flexible. No debía haber diferencias entre los derechos de los trabajadores rurales y los de los trabajadores urbanos, en particular porque el trabajo estacional no se limitaba al mundo rural, ya que también se daba en ciertos empleos urbanos. Había que evitar ambigüedades en la situación en el empleo, porque ello podía dar pie para obviar la legislación y las normas del trabajo. Los servicios de inspección en el trabajo eran particularmente importantes para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y las normas relativas a las condiciones de trabajo; en estos servicios se debería dar una activa participación a los interlocutores sociales. Los derechos de los trabajadores debían darse a conocer bien y había que establecer normas simples para la inscripción de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Debían desplegarse esfuerzos para reforzar los órganos de negociación colectiva que estuvieran adaptados a las necesidades específicas del mundo rural. Debía tenerse muy en cuenta la necesidad de eliminar el trabajo infantil, que era un fenómeno endémico en el sector rural. El trabajo rural decente debía ser creativo, productivo y debía garantizar que los trabajadores tuvieran ingresos suficientes para cubrir sus necesidades, ya que esos elementos eran indicativos del grado de desarrollo social de un país.
81. El miembro gubernamental del Uruguay dijo que la obtención de avances en materia de derecho y progresos prácticos constituía un reto que debían abordar, no sólo el Gobierno, sino también el sector social. Si bien la legislación, que educaba a la gente y establecía normas, era esencial para hacer progresos, la negociación colectiva en los planos bipartito y tripartito era indispensable para la creación y la aplicación de normas. Los convenios y recomendaciones internacionales generalmente carecían de disposiciones específicas sobre

---

el empleo rural. Debían desplegarse esfuerzos para fortalecer las organizaciones de trabajadores en las zonas rurales, y aumentar la formación y la sensibilización en materia de derechos de los trabajadores. En Uruguay, la legislación laboral seguía teniendo lagunas en materia de empleo rural. Se estaban desplegando esfuerzos para promover una política incluyente para el trabajo rural, y se habían creado órganos tripartitos que se encargaban de fijar los salarios y las condiciones de trabajo. Se habían establecido límites legales para la jornada laboral, tras un período de negociación de dos años.

82. El miembro gubernamental del Brasil recalcó que para garantizar trabajo decente, una mejora de los niveles de vida y una reducción de la pobreza, era necesario formular políticas específicas para cada país. El Brasil había introducido varias medidas que habían permitido: crear importantes zonas de explotaciones agrícolas familiares, conceder una protección social adecuada a pequeños agricultores, reducir el número de trabajadores informales, garantizar que los trabajadores rurales gozaran de derechos similares a los de los trabajadores urbanos, luchar contra el trabajo infantil, mejorar la seguridad alimentaria a través de programas de lucha contra la pobreza y el hambre, y garantizar que las familias pobres recibieran un ingreso de apoyo para mejorar sus niveles de vida y tuvieran acceso a cuidados de salud. La seguridad alimentaria debía alcanzarse mediante la supresión de las prácticas proteccionistas, y complementarse con la apertura de los mercados de producción a los trabajadores rurales. Los países más pobres debían poder aumentar sus ingresos a través de la producción y las exportaciones. Para terminar, mencionó el vínculo que existía entre la producción de biocombustibles y la generación de ingresos rurales.
83. El miembro gubernamental de Colombia recalcó que era importante pedir protección para todos los trabajadores, estuvieran o no afiliados a un sindicato.
84. El Vicepresidente empleador declaró que prefería el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), en comparación con el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184), ya que era más útil para promover una cultura de la prevención. También coincidía con varios miembros gubernamentales en que era necesario abordar las rigideces del mercado de trabajo. Además, señaló que era necesario contar con buenas políticas para alentar las inversiones y el desarrollo de las empresas, y con mejores legislaciones laborales que correspondieran a las realidades de las comunidades rurales.
85. El Vicepresidente trabajador se felicitó del amplio reconocimiento que se había dado al derecho mundial a la seguridad y salud en el lugar de trabajo y recalcó la importancia del Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184), así como del Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129). Los marcos jurídicos y la inspección del trabajo eran esenciales para ayudar a los trabajadores rurales a superar la pobreza mediante el trabajo; sin embargo, en las zonas rurales prácticamente no existía ninguno de los dos y a los trabajadores rurales se les denegaban a menudo derechos tales como la libertad sindical y la igualdad de remuneración.

#### **Punto 4. ¿De qué manera pueden ampliarse y mejorarse la protección social y la inclusión social en las zonas rurales?**

86. El Vicepresidente empleador subrayó la importancia de la protección social para un crecimiento económico sostenible y equitativo, así como para la reducción de la pobreza. Dado que la agricultura era más vulnerable a las catástrofes climáticas y naturales que cualquier otra industria, la protección social era particularmente importante. La responsabilidad fiscal era esencial para asegurar la sostenibilidad de las respuestas y crear

---

empleos, y las políticas de seguridad social debían formularse en función de las tendencias demográficas.

87. A fin de reducir la vulnerabilidad, la seguridad social debía reflejar las realidades económicas y sociales de un país determinado, y debía constituir una responsabilidad compartida para evitar que los empleadores se vieran obligados a aportar la mayor parte de la financiación. Los países en desarrollo a menudo no estaban en capacidad de proporcionar una protección social adecuada, razón por la cual era necesario desplegar más esfuerzos para reducir la vulnerabilidad económica de los hogares con instrumentos adecuados. Era necesario adoptar medidas para comprender las causas de la vulnerabilidad, contrarrestarlas mediante la aplicación de estrategias de gestión de los riesgos sociales, e identificar las lagunas en materia de políticas. Debían desplegarse esfuerzos para reducir los riesgos y mitigar los efectos de las catástrofes naturales y financieras y las relacionadas con la salud.
88. Los productores agrícolas eran particularmente vulnerables porque no tenían acceso a seguros ni a mercados de crédito, factores que podían mitigar algunos riesgos, tales como la volatilidad de los precios o las enfermedades. Independientemente del tipo de disposición adoptada para la gestión de los riesgos, era indispensable aplicar una sana gestión administrativa y financiera. Se requerían medidas de aumento de la capacidad para permitir que los países de bajos ingresos diseñaran y aplicaran programas eficaces de protección social. En algunos países, se proporcionaban transferencias en efectivo a los padres a condición de que sus hijos estuvieran escolarizados. Esos programas redujeron inmediatamente la pobreza y empoderaron a futuras generaciones gracias a la educación.
89. En lo relativo a la inclusión social, el orador señaló dos tipos principales de migración: la migración de las zonas rurales a las zonas urbanas y la migración estacional o contractual. Si bien el éxodo de los jóvenes de las zonas rurales para trabajar en los sectores de las manufacturas y de los servicios en los centros urbanos había aumentado la demanda de trabajadores migrantes en las zonas rurales, estos últimos estaban expuestos a situaciones de abuso. Los empleadores tenían un interés vital en contar con normas equitativas para la contratación de trabajadores migrantes estacionales. Los migrantes debían recibir una instrucción acerca de sus derechos. El ejemplo del sector de la horticultura y la vinicultura de Nueva Zelanda podía ser útil en este sentido. Cabía prestar una atención especial a las remesas debido al papel cada vez más grande que desempeñaban en la economía mundial. Para concluir, el Vicepresidente empleador llamó la atención sobre la lucha contra el VIH/SIDA y recalcó que debían proseguir los esfuerzos, incluidos los de la OIT y los de sus mandantes, dirigidos a países y regiones en los que podía tener mayor impacto, y que esos esfuerzos debían tomar en cuenta una cuestión tan importante como lo era la dimensión de género, sobre todo entre la gente joven. *El Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo* era un medio integral para crear asociaciones en el lugar de trabajo y para tomar medidas fuera del lugar de trabajo tanto en las zonas rurales como urbanas.
90. El Vicepresidente trabajador reiteró que la protección social y la inclusión social iban de la mano con los derechos en el trabajo. Los trabajadores necesitaban disponer de herramientas para asegurar su propia protección social a través de la organización sindical y la negociación colectiva. El aumento de los salarios, que aún seguían siendo escandalosamente bajos en las zonas rurales, era vital para la inclusión social. Era esencial incluir de manera sistemática a los trabajadores agrícolas y rurales en los programas estatales de protección social. La educación era vital para asegurarse de que los trabajadores rurales, incluidos los analfabetos, pudieran beneficiarse de información y de una mejor protección social. Había que adoptar medidas especiales para asegurarse de que las necesidades de las mujeres se reflejaran en convenios de negociación colectiva y de que las mujeres, sobre las que recaía generalmente la responsabilidad principal del cuidado de la familia, tuvieran acceso a un empleo regular, a la

---

protección de la maternidad y a servicios de atención infantil. Había que ampliar la protección social a los trabajadores migrantes de conformidad con el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. La seguridad en el trabajo, así como el empoderamiento de los trabajadores para hacer cumplir condiciones de trabajo seguras, eran indispensables para la protección social. Los sindicatos habían desempeñado un papel vital en la concepción y la adopción del Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE) en Argentina y de la Ley Nacional de Garantía del Empleo Rural de la India, y el Grupo de los Trabajadores apoyó la asociación internacional para la cooperación en materia de trabajo infantil en la agricultura.

91. El miembro gubernamental del Reino Unido, hablando en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, de los países candidatos, la ex República Yugoslava de Macedonia y Turquía, de Noruega y del grupo de los PIEM, señaló que la protección social ayudaba a las personas de las zonas rurales al reducir su vulnerabilidad ante cambios imprevistos en los planos nacional e internacional. Los gobiernos tenían un importante papel que desempeñar para proporcionar y coordinar la protección social en las zonas rurales, y debían garantizar una coordinación entre los niveles local, regional y central. La protección social debía basarse en políticas macroeconómicas acertadas y estables que comprendían la atención de la salud, la reglamentación en materia de salud en el trabajo, disposiciones en materia de seguro u otros apoyos a los ingresos, programas de empleo, programas de pensiones y transferencias en efectivo. Era esencial que las medidas adoptadas para ampliar la protección social se formularan teniendo en cuenta los esfuerzos para impulsar el empleo mediante la promoción de un crecimiento con alto coeficiente de empleo, educación y formación profesional, proporcionar información acerca de la disponibilidad de trabajo, y combinar el seguro con el acceso al crédito. Los mecanismos de protección social debían estar dirigidos para ayudar a los grupos desfavorecidos, y había que respaldar los esfuerzos de la OIT para extender la protección social básica a todos.
92. La miembro gubernamental de Kenya consideraba el mantenimiento de programas amplios de seguridad social como un requisito para mejorar la productividad y la competitividad. Kenya tenía varios programas de seguridad social, y sin embargo tenía ante sí el reto de mejorar la cobertura y de tener que adaptar constantemente esos programas a las circunstancias socioeconómicas. El punto de partida consistía en desarrollar y aplicar una política de protección social con vistas a establecer una protección social universal para todos los ciudadanos.
93. El miembro gubernamental de Côte d'Ivoire consideraba que los programas de protección social incluían acceso a la atención de la salud, educación básica, cobertura contra riesgos y atención en la vejez, pero que había que adaptar esos sistemas a entornos rurales específicos. En Côte d'Ivoire, las cooperativas de productores habían establecido fondos para ayudar a sus miembros a tener acceso a la atención de la salud y a la educación de sus hijos.
94. El Vicepresidente trabajador acogió con agrado los comentarios de los gobiernos, en particular los ejemplos citados de medidas adoptadas para extender la inclusión y la protección social a las zonas rurales, pero recordó los comentarios del informe en los que se hacía hincapié en las dificultades especiales que planteaba extender la protección social a los trabajadores de las zonas rurales. Había que proporcionar servicios públicos, en especial servicios de salud, seguridad social y educación; los servicios privados excluían a aquellos que no podían pagarlos.
95. El Vicepresidente trabajador tomó nota de la coincidencia de opiniones con el Grupo de los Empleadores acerca de la iniciativa de Nueva Zelanda respecto de la mano de obra migrante y de los problemas creados por la subcontratación que destruía el trabajo decente. Por último, acogió con agrado los comentarios del Grupo de los Empleadores sobre las medidas que hacía falta adoptar para luchar contra el VIH/SIDA.

- 
96. El Vicepresidente empleador tomó nota del consenso entre los gobiernos acerca de la necesidad de ampliar la inclusión social y la protección social sobre una base realista y práctica. Extender la inclusión social y la protección social también requería políticas macroeconómicas acertadas, políticas para lograr integrar a los trabajadores del sector informal en el sector formal, y una infraestructura rural adecuada. El sector público debía desempeñar un papel clave; sin embargo, hacía falta una combinación que incluyera las asociaciones entre el sector público y el privado y servicios privados.

**Punto 5. ¿Cómo pueden promoverse una mejor gobernanza y un mejor diálogo social en las zonas rurales?**

97. El Vicepresidente trabajador subrayó que la gobernanza y el diálogo social eran importantes para la lucha contra la pobreza en las zonas rurales. El diálogo social, que incluía por definición a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, podía ser un medio efectivo para integrar el trabajo decente en las estrategias de reducción de la pobreza y reforzar la lucha en aras de la eliminación del trabajo infantil, entre otras cosas mediante la creación de alianzas con otras organizaciones para fines específicos. A pesar de los buenos ejemplos citados en el informe, había muchos casos en los que no se incluía a los trabajadores rurales en el diálogo social.
98. La negociación colectiva era un elemento clave del diálogo social, y debía ampliarse a las zonas rurales y a los trabajadores de la economía informal. Ello ayudaría a que los pequeños agricultores y otros trabajadores independientes fortalecieran su posición en relación con las autoridades locales. La OIT debería velar por que los PTDP se pusieran en práctica en las zonas rurales e incluyeran medidas para fortalecer el diálogo social y la buena gobernanza. Los acuerdos marco empresariales eran un instrumento útil a la hora de establecer los medios para garantizar y supervisar la aplicación de las normas del trabajo, por lo que deberían utilizarse como complemento de las negociaciones nacionales.
99. El Vicepresidente trabajador estaba de acuerdo con la descripción que hacía el informe de lo que constituía buena gobernanza, en concreto con la aplicación de la legislación laboral a los trabajadores rurales. Sin embargo, no se proporcionaba suficiente orientación sobre gobernanza en relación con las empresas multinacionales, cuya influencia en el sector de la alimentación estaba aumentando. La responsabilidad social de las empresas y los códigos de conducta voluntarios no podían sustituir al diálogo social. La buena gobernanza debía incluir también la participación efectiva de la comunidad.
100. El Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141), reconocía debidamente la complejidad que entrañaba la mano de obra rural y señalaba con precisión los mecanismos para garantizar la protección de todos los trabajadores, incluidos los independientes, los arrendatarios y los pequeños propietarios. Debería insistirse más en su plena aplicación, para asegurarse de que todos los trabajadores rurales disfrutaban por igual de una representación efectiva.
101. El Vicepresidente empleador dijo que la libertad económica proporcionaba el marco en el que los individuos podían tomar sus propias decisiones en la sociedad. La libertad económica estaba muy relacionada con un buen rendimiento económico y bajas tasas de desempleo e inflación. Resultaban asimismo esenciales para el buen desarrollo rural una política estatal eficaz y unas instituciones adecuadas. La gobernanza y la política en las comunidades rurales debían ser abiertas, transparentes y libres de corrupción y de excesiva burocracia. La corrupción obstaculizaba el desarrollo de estructuras de mercado justas y distorsionaba la competencia, desalentando con ello la inversión, minando la confianza en el sistema político y en las instituciones públicas y retardando el desarrollo económico y social en las zonas rurales.

- 
- 102.** Las zonas rurales solían carecer de los servicios de que disponían las ciudades. La descentralización y la transparencia del gasto público y la asociación público-privada eran medios para hacer frente a esta falta de infraestructura y de servicios públicos. El acceso inadecuado a servicios tales como la educación, la salud, la banca y los créditos, la electricidad, el agua y la infraestructura de transportes representaba un serio impedimento al desarrollo rural y de la agricultura. Los enfoques territoriales tenían buen potencial para mejorar la coherencia y la eficacia del gasto público en las zonas rurales. La descentralización del poder público podía ayudar a mejorar la gobernanza, ya suponía un acercamiento del gobierno a la población y generaba una política más adaptada a las necesidades locales.
- 103.** Un diálogo social pleno y genuino debería estar basado en la cooperación e incluir la colaboración de gobiernos, empleadores y trabajadores para generar riqueza y empleo. Por medio de la asociación de empleadores y trabajadores podía crearse una visión común. Sin embargo, el diálogo social no era en sí mismo una panacea; debía contribuir a atraer la inversión, mejorar la productividad y fomentar el crecimiento económico sostenible.
- 104.** El miembro gubernamental de Indonesia informó a la Comisión de que la creación de empleo en zonas rurales se había convertido en un objetivo político central de su Gobierno. Este objetivo se traducía en una estrategia muy orientada a la descentralización, por medio de la cual los recursos financieros y las competencias del poder ejecutivo se estaban transfiriendo gradualmente a los distritos y a las provincias. Ello permitía crear un programa de empleo rural más flexible y eficaz. Un ejemplo de esta nueva orientación de la política estatal era el «Programa nacional de habilitación popular» cuyo objetivo era el logro de los ODM, y abarcaba en ese momento unos 3.000 subdistritos, con potencial para ampliarse a 5.200 en 2009. El orador finalizó pidiendo a la OIT que dedicara una atención especial a aumentar la capacidad de los gobiernos locales y de los interlocutores sociales en lo relativo al desarrollo económico local.
- 105.** El miembro gubernamental del Canadá dijo, en nombre de los miembros gubernamentales de la Comisión que eran miembros de los PIEM y de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, que para mejorar la gobernanza y el diálogo social en las zonas rurales había que partir de valores comunes: los principios democráticos, los derechos humanos y los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, entre otros. El enfoque territorial podía impulsar el crecimiento y el desarrollo sostenibles. La descentralización era un medio para mejorar la gobernanza local, sobre todo si iba acompañada de un aumento de la capacidad de los gobiernos locales y de un enfoque de asociación. Debía prestarse especial atención a las necesidades de los grupos vulnerables y aumentar su representación a nivel local y regional.
- 106.** El miembro gubernamental de Sudáfrica dijo que la gobernanza en las zonas rurales debía ser participativa, orientada al consenso, responsable de su gestión, capaz, transparente, receptiva, efectiva y eficiente, justa e integradora, e imparcial a la hora de hacer cumplir la ley. La buena gobernanza era sensible a las necesidades presentes y futuras de la sociedad, luchaba al máximo contra la corrupción y tenía en cuenta las opiniones de las minorías, los miembros más vulnerables de la sociedad, y todas esas características eran interdependientes.
- 107.** El miembro gubernamental de Benin observó que las zonas rurales solían carecer de estructuras de buena gobernanza. Benin había adoptado un dinámico enfoque de asociación público-privada, basado en el diálogo social y la colaboración de las autoridades locales y el Estado, con el fin de crear servicios de salud, carreteras y escuelas para la comunidad y construir plantas locales de procesamiento de productos agrícolas.

- 
108. La miembro gubernamental de Mozambique dijo que su Gobierno había asignado fondos para generar empleo y mejorar los ingresos y los salarios en los distritos rurales. Estas inversiones implicaban diálogo social y participación de los trabajadores, los empleadores y las organizaciones comunitarias en el control del uso de los fondos.
109. El miembro gubernamental de la República Bolivariana de Venezuela señaló la necesidad de diálogo social para la lucha contra la pobreza y el respeto del derecho a la vivienda y a la educación, para promover la justicia social y garantizar una sociedad justa y armónica, así como para incrementar los ingresos y la riqueza, especialmente para los ciudadanos que habitan en las zonas denominadas rurales.
110. El Vicepresidente empleador dijo que las intervenciones de los gobiernos sobre la mejora de la gobernanza y el diálogo social ayudaban a comprender las ideas de participación del gobierno local, regionalidad y participación de los actores locales en apoyo de la política estatal y de las buenas instituciones en aras del desarrollo rural. Asimismo, ponían de manifiesto el vínculo entre iniciativas del gobierno local e iniciativas nacionales, la función de la colaboración público-privada y la importancia de incluir en los enfoques territoriales del desarrollo rural la participación de un gran número de interesados, como los líderes comunitarios y religiosos y las organizaciones y cooperativas de pequeños agricultores. El orador convenía en que la responsabilidad social de las empresas no podía sustituir a una buena reglamentación, aunque podía ser beneficiosa tanto para la sociedad como para la actividad de las empresas. Reiteró el rechazo por parte de los empleadores de la violencia en las zonas rurales, así como su apoyo a toda acción firme de los gobiernos para proteger la salud y la seguridad humana y crear un clima propicio al crecimiento empresarial. En relación con las agroindustrias y las empresas transnacionales, advirtió de la inconveniencia de crear impedimentos a su entrada en los mercados rurales; la cuestión era más bien cómo lograr que las PYME penetraran los mercados por sí mismas.
111. El Vicepresidente trabajador expresó su entusiasmo ante el gran número de gobiernos que estaban tratando de mejorar la gobernanza y el diálogo social y que respaldaban los enfoques tripartitos. Mostró especial complacencia por los comentarios sobre la importancia de la educación básica, la vivienda digna, la atención sanitaria accesible y de calidad, y la eficacia del gobierno local. Acogía con agrado el énfasis puesto por los empleadores en la confianza y la asociación, pero advirtió que la confianza sólo podía generarse sobre la base del respeto de los derechos de los trabajadores y el reconocimiento del papel de los sindicatos, lo cual no era necesariamente el caso de muchas empresas transnacionales que recurrían al trabajo en régimen de subcontratación y a la externalización, lo cual solía obrar en contra de la promoción del trabajo decente.

**Punto 6. ¿De qué manera los gobiernos nacionales y locales, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden contribuir mejor al empleo rural decente y a la reducción de la pobreza?**

112. El Vicepresidente empleador señaló que las organizaciones de empleadores podían contribuir al empleo rural decente y a la reducción de la pobreza promoviendo políticas eficaces de desarrollo económico y social rural; ayudando a los miembros en términos de representación, y proporcionando servicios directos, por ejemplo, para interpretar la legislación, dar información sobre el mercado de trabajo y proporcionar conocimientos sobre las exigencias del mercado y reglamentarias, que contribuyeran al desarrollo de las empresas. Las organizaciones de empleadores de los distintos países podían trabajar en estrecha colaboración para ayudar al fortalecimiento de la capacidad.



- 
- 113.** Los gobiernos tenían la obligación de garantizar que el desarrollo rural y agrícola formara parte integrante de las políticas de desarrollo nacionales e internacionales, así como de crear un entorno propicio para el crecimiento y la creación de empleos. Los gobiernos debían ofrecer incentivos que apoyaran a las empresas del sector privado en las zonas rurales y evitar aquellas actividades que se sustituyeran a las del sector privado. El Vicepresidente empleador terminó su intervención reafirmando la voluntad de las organizaciones de empleadores de trabajar en colaboración con otros interlocutores sociales para promover el empleo rural decente y reducir la pobreza.
- 114.** El Vicepresidente trabajador enumeró varias esferas en las que los gobiernos podían contribuir mejor al empleo rural decente y a la reducción de la pobreza: garantizar la aplicación de la ley y ampliar el alcance de las protecciones legislativas con el fin de amparar a los trabajadores agrícolas; garantizar unos servicios eficaces de inspección del trabajo en las zonas rurales; adoptar un enfoque integrado con respecto a las zonas rurales, reuniendo a todos los ministerios competentes, y elaborar planes de creación de empleo rural que incorporen las consideraciones de género. Los gobiernos debían trabajar de consuno con las organizaciones de empleadores y los sindicatos para establecer planes de desarrollo rural. Tenían la responsabilidad de aumentar el gasto público en las zonas rurales y de garantizar la prestación de servicios sociales básicos, tales como la atención de salud, la vivienda y la enseñanza gratuita. Si bien existían numerosos sindicatos rurales activos que protegían a los trabajadores rurales, el logro de una organización eficaz de los sindicatos en las zonas rurales seguía siendo un desafío. Había que dedicar esfuerzos a la organización de la economía informal. Aunque muchos sindicatos estaban ayudando a los trabajadores migrantes proporcionándoles información, servicios y educación, aún quedaba mucho por hacer. Debían realizarse más esfuerzos para promover la participación de las trabajadoras rurales en las actividades sindicales. Por último, el orador señaló a la atención los puntos de vista divergentes sobre la cuestión de si los biocombustibles podían contribuir al empleo rural decente y a la reducción de la pobreza, y pidió a la OIT, los gobiernos, los sindicatos y las organizaciones de empleadores que trabajaran conjuntamente para responder a esta pregunta.
- 115.** El miembro gubernamental de Turquía recalcó que los problemas que afectaban actualmente a los países en desarrollo eran distintos de los que habían experimentado los países desarrollados en su momento. Los países en desarrollo, que estaban en competencia directa con los países desarrollados, no podían controlar los procesos de industrialización y garantizar el crecimiento de la productividad agrícola o de los mercados. Los problemas provocados por la pobreza rural tenían consecuencias inevitables para el conjunto de la sociedad y, por lo tanto, había que encontrar soluciones a nivel global. Además de examinar la función que debían desempeñar los gobiernos, los sindicatos y las organizaciones de empleadores, debía examinarse detenidamente el papel de la comunidad internacional, ya que no podría encontrarse una solución sostenible al problema de la pobreza rural si no se realizaban esfuerzos a nivel mundial.
- 116.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, haciendo uso de la palabra en nombre de los miembros gubernamentales de la Comisión que eran miembros de los PIEM y de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, coincidió en que la pobreza rural constituía un problema no sólo para los países en desarrollo, sino también para la comunidad mundial, por lo que debía prestarse una atención mundial a dicho problema. La cooperación entre los gobiernos, los trabajadores y los empleadores era de crucial importancia para crear buenos empleos, una remuneración justa y unas condiciones que contribuyeran al éxito empresarial. Una función clave de los gobiernos era la de crear asociaciones, garantizar la inclusión y crear programas prácticos, orientados en función de objetivos y viables desde el punto de vista financiero. Los gobiernos también se encontraban en una posición privilegiada para vincular la educación y la formación con iniciativas de desarrollo de los recursos humanos con el fin de generar oportunidades

---

empresariales basadas en las necesidades. Asimismo, debían garantizar la protección de los derechos de propiedad, facilitar la investigación y el desarrollo, ser transparentes y responsables, y tomar decisiones fundamentadas y basadas en datos fiables en materia de políticas. Todas las partes debían elaborar planes integrados, coherentes y de apoyo mutuo que tuvieran un éxito generalizado, y debían prestar una atención particular a los miembros más vulnerables de la sociedad, incluidos los trabajadores pobres.

117. El miembro gubernamental de Marruecos declaró que su país había realizado un análisis detallado de la situación económica reinante en el país, en el que se había tenido en cuenta a todos los actores. Basándose en los resultados del diagnóstico inicial, se había confeccionado un mapa de la pobreza que mostraba la distribución geográfica de la pobreza y el desempleo, el cual servía de base para elaborar planes y proyectos específicos para movilizar a esas poblaciones y reunir a todos los actores con el fin de garantizar una mejor gobernanza y la racionalización del gasto. Hasta ahora, se habían obtenido unos amplios resultados positivos.
118. El miembro gubernamental de Sudáfrica informó de que su Gobierno había desarrollado de manera coordinada programas descentralizados de desarrollo rural sostenible, así como programas de remodelación urbana que contribuían al trabajo decente y a la reducción de la pobreza. El punto de partida de esos programas era identificar las zonas rurales y urbanas en las que la pobreza era más endémica. Los gobiernos debían introducir programas integrados de desarrollo rural en los que participaran varios departamentos gubernamentales y otras partes interesadas, implicar a los municipios y los gobiernos locales, y asignar un presupuesto para apoyar el desarrollo rural integrado. La OIT podía ayudar a los países a llevar a cabo una planificación integrada del desarrollo.
119. El miembro gubernamental de China comentó que los gobiernos debían desempeñar numerosas funciones para promover el empleo y reducir la pobreza rural, por lo que se precisaba una visión a largo plazo. Su país había desarrollado un enfoque global para el desarrollo de las zonas rurales, centrado en la promoción de unos sectores agrícolas altamente eficientes y productivos, y que al mismo tiempo abordaba cuestiones sociales tales como la atención de salud, los salarios mínimos y el libre acceso a la educación. El Gobierno promovía una gestión democrática y transparente de las aldeas, basada en el respeto de los derechos.
120. La miembro gubernamental de Trinidad y Tabago sostuvo que el empleo rural y la reducción de la pobreza eran responsabilidad de todos los asociados y que estos problemas debían abordarse dentro de un marco claro y consensuado, reservándose una función importante al gobierno nacional en aquellos países con una gestión pública centralizada. Con el fin de garantizar la promoción efectiva del empleo rural por parte de los gobiernos locales y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, el gobierno nacional debía instaurar un marco legislativo y reglamentario apropiado, que incluyera el desarrollo de los recursos humanos. Las organizaciones de trabajadores debían ampliar su labor en las zonas rurales, centrándose en dar a conocer a los trabajadores sus derechos y responsabilidades.
121. El miembro gubernamental de la Argentina, haciendo uso de la palabra en nombre de los miembros gubernamentales de la Comisión que eran Estados miembros del GRULAC (Argentina, Barbados, Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Perú, Saint Kitts y Nevis, Trinidad y Tabago, Uruguay y la República Bolivariana de Venezuela), subrayó la importancia de promover el trabajo decente y de lograr el efectivo cumplimiento de la legislación del trabajo en las zonas rurales, sobre todo en el caso de las microempresas y las empresas familiares. El diálogo social y el tripartismo, como componentes clave de cualquier política de reducción de la pobreza,

---

debían abarcar a los representantes de las microempresas y las pequeñas empresas y de los pueblos indígenas.

- 122.** El miembro gubernamental de la Argentina, haciendo uso de la palabra a título individual, subrayó asimismo que era necesaria la participación del gobierno central para crear instituciones de negociación colectiva y diálogo social en las zonas rurales y reforzarlas. Debían fomentarse las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las zonas rurales, y debía encontrarse la manera de incorporar las nuevas tecnologías, pero atendiendo a los efectos que éstas provocaban sobre el mercado de trabajo. Asimismo, debían fortalecerse las instituciones de administración e inspección del trabajo en las zonas rurales.
- 123.** El miembro gubernamental de la República Bolivariana de Venezuela informó a la Comisión, que en su país, y con el fin de garantizar la soberanía alimentaria a través de la agricultura sostenible, se desarrolla un programa para disminuir los latifundios y repartir las tierras ociosas entre los habitantes de las zonas rurales. Cabía mencionar otras iniciativas tales como: el suministro de apoyo financiero a los pequeños productores en los sectores de la agricultura, la pesca y la silvicultura; el incremento de la productividad mediante la formación de los trabajadores y el apoyo de las infraestructuras; el aumento del salario mínimo y la equiparación del salario rural con el salario urbano.
- 124.** El miembro gubernamental de Côte d'Ivoire subrayó que las organizaciones de empleadores y de trabajadores podían ayudar a los gobiernos nacionales y locales en sus esfuerzos para promover el trabajo decente y reducir la pobreza; ahora bien, en Africa, varios obstáculos limitaban su participación. En la mayoría de países de Africa, no existía ningún foro exclusivo de diálogo social para la promoción del empleo. En segundo lugar, las empresas punteras de muchos países africanos eran empresas multinacionales, en las que las decisiones se tomaban desde el extranjero. Estos problemas constituían importantes obstáculos para la formulación de políticas de empleo adecuadas y debían resolverse si se deseaba una colaboración fructífera entre los empleadores, los trabajadores y los gobiernos.
- 125.** El Vicepresidente trabajador describió iniciativas sindicales tales como RENATRE, el registro de trabajadores rurales en la Argentina; los programas conjuntos de formación para los trabajadores y los empleadores, y la formación sobre técnicas integradas de lucha contra las plagas, que habían demostrado la pertinencia de la formación en materia de seguridad y salud para la instauración de un diálogo social sólido en el lugar de trabajo. El orador indicó que la discusión sobre el punto 6 se había centrado en la función desempeñada por los gobiernos en la reducción de la pobreza, aunque se había hecho escasa mención de las medidas adoptadas para la creación de empleos.
- 126.** El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo con las observaciones formuladas sobre la necesidad de mejorar la coordinación entre las diversas instituciones gubernamentales, la importancia de las asociaciones público-privadas, la necesidad de garantizar los derechos de propiedad y el llamamiento hecho a los gobiernos para poner a disposición servicios de microfinanciación. También coincidía en la necesidad de fundamentar las decisiones en materia de políticas en datos fiables y en la necesidad de proyectos avanzados de investigación y desarrollo y del intercambio de información. Por último, hizo hincapié en la importancia de que la OIT colaborara con otras instituciones.

---

**Punto 7. Basándose en la ventaja comparativa de la OIT, ¿cuáles deberían ser los componentes clave de un plan de acción para la Oficina, incluidos los aspectos relativos a la promoción de la coordinación y la coherencia de las políticas?**

**127.** El Vicepresidente trabajador instó a todos los Estados Miembros a que adoptaran una política nacional sobre empleo rural mediante la celebración de negociaciones de carácter tripartito. La OIT debía comprometerse a introducir un enfoque rural en los PTDP basado en la cooperación con los sindicatos y los empleadores representativos y con los gobiernos. También debía desarrollar una estrategia en materia de desarrollo rural y de empleo rural; examinar las deficiencias de las herramientas actuales de acopio de datos utilizadas para analizar las condiciones y prácticas del empleo de los trabajadores rurales, y proporcionar recursos y personal adicionales bajo la dirección de una unidad especializada. Al orador le preocupaba que, de no ser así, las conclusiones de la Comisión no se tradujeran en acciones concretas.

**128.** En relación con el empleo, la OIT debía:

- a) Proporcionar a los mandantes asistencia técnica relacionada con los vínculos que existen entre el crecimiento económico, la creación de empleo decente y la reducción de la pobreza.
- b) Apoyar, a través de actividades de asesoramiento técnico y de la aplicación de un programa, los sistemas de empleo garantizado destinados a los trabajadores rurales a fin de aplicar salarios vitales, estimular la demanda y desarrollar la infraestructura.
- c) Promover inversiones públicas y privadas en la agricultura que generen un empleo decente libremente elegido y productivo.
- d) Promover la utilización de tecnologías con un alto coeficiente de mano de obra y seguras para el medio ambiente.
- e) Promover la diversificación de las economías rurales.
- f) Promover una educación de calidad, gratuita y universal, las calificaciones profesionales en un sistema de aprendizaje permanente acorde con las necesidades de la economía rural.
- g) Promover empleos decentes y atractivos que motiven a los jóvenes para quedarse en las zonas rurales y regresar a ellas.
- h) Basándose en las conclusiones de 2007 sobre la promoción de las empresas sostenibles, la OIT debería apoyar la promoción de un entorno propicio para las empresas sostenibles, con inclusión de las cooperativas, en las zonas rurales.

**129.** En relación con la protección social, la OIT debería iniciar activamente programas para garantizar:

- a) La introducción de prestaciones universales de seguridad social, que incluyan, pero que no se limiten, a los siguientes elementos: prestaciones para los niños, servicios de salud, ayudas financieras, pensiones de vejez, de discapacidad, y prestaciones para las familias que pierden a un miembro adulto que contribuye a subvenir a los ingresos de la familia.

- 
- b) El acceso al agua potable como un derecho universal.
  - c) La protección de la maternidad y las licencias por maternidad/paternidad.
  - d) La formación adecuada y la buena remuneración de los inspectores del trabajo.
  - e) El derecho a la seguridad y salud en las comunidades rurales y la participación de los trabajadores en la inspección de la seguridad y salud.
  - f) Una acción mancomunada entre los actores clave en materia de VIH/SIDA.
  - g) Metodologías para adoptar alternativas a las tecnologías peligrosas y poco seguras en los lugares de trabajo rurales.
  - h) El suministro de instalaciones públicas para el cuidado de los niños.
  - i) La utilización de inspectores del trabajo.
  - j) Un salario vital, negociado sobre una base tripartita, para sacar a la gente de la pobreza.
  - k) Protección contra el acoso sexual.

**130.** En cuanto a los derechos laborales de los trabajadores rurales, la OIT debería:

- a) Velar por el respeto y la promoción de todas las normas internacionales del trabajo pertinentes, y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de los trabajadores rurales.
- b) Promover la ratificación y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales tales como el Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110), el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184) y el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156).
- c) Promover la extensión de la legislación laboral a todos los trabajadores rurales, en particular a los trabajadores agrícolas, y velar por su aplicación efectiva a través de un programa de promoción, aumento de la capacidad y asistencia técnica.
- d) Promover la igualdad de trato y de remuneración para los trabajadores migrantes.
- e) Promover la eliminación del trabajo infantil en las zonas rurales.

**131.** La OIT debería apoyar el crecimiento y el desarrollo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores rurales, particularmente en el sector de la agricultura, y alentar el establecimiento de vínculos con asociaciones nacionales e internacionales de empleadores y de trabajadores. Además, la OIT debería abordar conjuntamente con otros organismos la cuestión del acceso a la tierra y los aspectos del comercio relacionados con la mano de obra y el empleo, en particular el empleo rural para la reducción de la pobreza. La OIT debía participar en las actividades de las instituciones financieras internacionales y de otros organismos pertinentes de las Naciones Unidas relacionadas con la seguridad alimentaria, la sostenibilidad del medio ambiente y otras cuestiones conexas. La OIT debería elaborar políticas y programas para garantizar protección al sector agrícola de las pequeñas explotaciones familiares como un medio para garantizar la seguridad alimentaria y la reducción de la pobreza. Por último, los programas de cooperación técnica de la OIT debían centrarse en el desarrollo del empleo rural decente para reducir la pobreza.

- 
- 132.** El Vicepresidente empleador recalcó la necesidad de utilizar un enfoque basado en intervenciones prácticas que pudiera contar con un amplio apoyo de todos sus mandantes y de los interlocutores exteriores. Habida cuenta de sus limitaciones de capacidad y de financiación, la OIT debería centrarse en sus puntos fuertes y en cómo actuar en esas áreas.
- 133.** En cuanto a las normas, la OIT debería ayudar a los gobiernos a: reforzar las instituciones de mercado de trabajo rurales, elaborar una legislación laboral apropiada desde el punto de vista económico y reformar las reglamentaciones existentes a fin de promover la flexibilidad del mercado de trabajo, y ayudarlos a modernizar su administración del trabajo a fin de responder mejor a las necesidades de la economía rural. También debería abordar la cuestión de la economía informal en las comunidades rurales. La integración de la economía informal en la economía formal debería convertirse en un importante objetivo. La OIT debería establecer, mediante un consenso, una política de normas laborales moderna y con un fuerte impacto a fin de formular normas aplicables y que registren altas tasas de ratificación dirigidas al logro de un mejor desarrollo económico y social. Habida cuenta de los atroces abusos de los derechos de los trabajadores en las zonas rurales, la OIT debería promover con vigor la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- 134.** En el área del empleo, la OIT debería promover políticas tendentes a la formulación de estrategias de desarrollo rural sostenibles en las áreas siguientes: reorientar programas y políticas tendentes a la «seguridad del empleo» para los trabajadores rurales a diferencia de la «seguridad en el empleo»; ayudar a las empresas rurales a aumentar su eficiencia y a los trabajadores a aumentar su empleabilidad y su productividad a través de la educación, el desarrollo de las calificaciones, programas de formación y de readaptación profesional; el desarrollo de programas de iniciativa empresarial centrados en particular en los jóvenes y las mujeres de las comunidades rurales, y colaborar con los interlocutores y los mandantes para obtener resultados en materia de microcrédito/finanzas/seguros.
- 135.** La OIT debería promover políticas sociales y sistemas de seguridad social sostenibles elaborados y aplicados teniendo en cuenta la diversidad económica y social, y el hecho de que el costo de éstos a menudo era una responsabilidad que recaía en el conjunto de la sociedad. Asimismo, debería: luchar contra la discriminación en los lugares de trabajo de las zonas rurales a fin de garantizar la mayor participación posible en los mercados de trabajo; trabajar con los interlocutores sociales para luchar contra el VIH/SIDA, y promover la creación de lugares de trabajo seguros dentro y fuera de las explotaciones agrícolas mediante la promulgación de prácticas óptimas en materia de seguridad y salud en el trabajo capaces de promover una cultura de la prevención.
- 136.** En cuanto al diálogo social, la OIT debería: ayudar a reforzar los mecanismos tripartitos y utilizar y respetar mejor la contribución de los empleadores; velar por la igualdad en la distribución de los recursos (tanto humanos como financieros), la cooperación técnica y las oportunidades de empleo en toda la Oficina; dar una participación plena a los empleadores en la formulación de políticas y productos de la OIT, garantizando que las prioridades, objetivos y recursos de los empleadores recibieran un trato igual al de los trabajadores, y reforzar la Oficina de Actividades para los Empleadores en Ginebra, Turín y en las oficinas exteriores.
- 137.** Había que garantizar la transparencia y la responsabilización en todas las actividades y en la toma de decisiones. La OIT debía garantizar que la Oficina: actuara con prontitud y de manera articulada respecto de las decisiones del Consejo de Administración y de la Conferencia; utilizara un enfoque basado en los hechos en el caso de las estrategias para el desarrollo rural, e impusiera principios de gestión financiera para lograr un impacto real en el contexto de las limitaciones presupuestarias.

- 
- 138.** En el marco del proceso de reforma de las Naciones Unidas en curso, la OIT debería tratar de obtener actividades más claras y más coherentes de las Naciones Unidas en el plano nacional con el objetivo global de eliminar las duplicaciones innecesarias y la competición. Cada institución tenía un mandato particular y un conjunto propio de competencias y conocimientos técnicos. La OIT necesitaba centrarse únicamente en las políticas que tenían repercusiones sobre los mercados de trabajo y sobre el lugar de trabajo.
- 139.** Por último, todos los mandantes debían participar de manera satisfactoria en la elaboración de los PTDP de sus países y comprometerse con ellos. Esto requería el envío de notificaciones claras a todos los mandantes mucho antes de la elaboración de los PTDP nacionales, y que las prioridades nacionales indicadas en el acuerdo final del PTDP contaran con el apoyo claro e inequívoco de todos los mandantes. Los PTDP deberían contribuir a aumentar la capacidad de los mandantes y éstos deberían participar en su aplicación. Los PTDP deberían poder adaptarse a las necesidades cambiantes y debería llevarse a cabo un análisis de impacto para medir los resultados obtenidos y servir de guía para la acción futura.
- 140.** El miembro gubernamental de la India consideraba que una función importante de la OIT era prestar asistencia a los países a la hora de formular un diagnóstico adecuado y las consiguientes directrices. La OIT debería asimismo proporcionar asesoramiento a los gobiernos durante su aplicación. Podía además analizar las causas de la desestructuración y ofrecer algunas directrices útiles para superar este enorme y complejo problema.
- 141.** La miembro gubernamental de Eslovenia, hablando en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE y de los miembros gubernamentales de la Comisión que eran miembros de los PIEM, pidió que se prestara especial atención a los jóvenes y a las mujeres, así como a los derechos de los trabajadores, las personas en busca de empleo y los desempleados. La OIT debía cooperar con las instituciones internacionales pertinentes, en particular la FAO y el FIDA. Eran esenciales la inversión en capacitación y formación continua, los servicios financieros como el microcrédito, al igual que la infraestructura, incluidos los enfoques basados en la utilización intensiva de mano de obra. También debían promoverse programas de iniciativa empresarial para jóvenes y mujeres en las zonas rurales. Las cooperativas eran un medio importante para lograr el trabajo decente y merecían apoyo. En lo relativo a la protección social, la OIT debería concentrarse en llegar a los pobres y vulnerables de las zonas rurales marginales y en crear métodos para hacer frente a los riesgos que corrían en términos de seguridad y salud en el trabajo. El plan de acción de la OIT debería incluir asimismo un apartado de investigación sobre empleo rural para la reducción de la pobreza. La ampliación y el cumplimiento efectivo de la legislación nacional del trabajo y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de los trabajadores rurales era importante, ya que producía una estructuración gradual de las actividades económicas sin poner en peligro los medios de subsistencia de millones de personas. La OIT también debía respaldar el desarrollo de organizaciones eficaces de trabajadores y de empleadores en las zonas rurales y promover un diálogo social integrador dentro del cual tuvieran voz las partes interesadas y los trabajadores y empleadores de la economía informal.
- 142.** El miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, dijo que la OIT debería elaborar un convenio marco en el que se recopilaran todos los convenios vigentes relacionados con el empleo rural, aplicar programas de asistencia técnica para reducir la pobreza, y adoptar mecanismos de coordinación y cooperación con otros organismos.
- 143.** El miembro gubernamental de México hizo suyas las observaciones del GRULAC, y en concreto el llamamiento para elaborar un convenio que refundiera todas las normas existentes en materia de empleo rural y las actualizara teniendo en cuenta los nuevos

---

acontecimientos de la escena internacional. La OIT debería proporcionar asistencia técnica, centrada en los pueblos indígenas, las mujeres, los niños y las personas mayores, y actividades de coordinación y cooperación con otros organismos multilaterales. Su labor podía incluir temas transversales como: el acceso a la salud, teniendo en cuenta las especificidades culturales; el acceso a sistemas de educación de calidad e interculturales y la difusión de conocimientos, incluidas sus formas locales y tradicionales; políticas medioambientales coherentes a nivel local y mundial para hacer frente al desafío del cambio climático, y el fortalecimiento de la democracia, el respeto de los derechos humanos y los mecanismos de diálogo social a todos los niveles.

144. La miembro gubernamental del Brasil propuso una estrategia basada en dos pilares: mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores asalariados mediante el diálogo social y la aplicación efectiva de las normas del trabajo, y reconocer el potencial de los pequeños productores rurales como agentes de creación de trabajo decente, crecimiento económico y lucha contra la pobreza. Se necesitaban políticas estatales en materia de acceso a la tierra, protección social y sistemas adecuados de crédito y seguros.
145. El miembro gubernamental del Uruguay apoyaba la idea de reunir y actualizar los instrumentos en vigor, y defendía la creación de nuevas normas internacionales que incluyeran asimismo cuestiones como las horas de trabajo y el descanso semanal en las actividades agrícolas.
146. El miembro gubernamental de Côte d'Ivoire estaba a favor de la idea de concentrar la labor en pocos ámbitos, y proponía dos: establecer órganos multisectoriales para la promoción del empleo rural y ampliar la legislación del trabajo aplicable a las zonas rurales. La OIT debía asimismo ayudar a los trabajadores a organizarse en estas zonas y apoyar los programas de empleo destinados específicamente a los jóvenes y a las mujeres.
147. El miembro gubernamental de la Argentina también hizo suyas las observaciones del GRULAC, más concretamente en lo relativo a un convenio refundido, que podría tratar asimismo las actuales diferencias en cuestiones como el número de horas de trabajo en el sector agrícola. La OIT debería: reforzar el papel que desempeña en la promoción de los derechos fundamentales de los trabajadores, en particular la libertad sindical y la negociación colectiva; asistir a las instituciones locales encargadas de luchar contra el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación en los sectores agrícolas, y promover la difusión de los derechos fundamentales. Debería asimismo monitorear las repercusiones de las políticas comerciales en el empleo rural y apoyar el desarrollo de políticas laborales destinadas a responder a los desafíos que planteaban los acuerdos de libre comercio, y en particular las subvenciones a la agricultura. La formación profesional y los programas de empleo destinados a los jóvenes y a las mujeres también deberían constituir una prioridad. Por último, el orador pidió a la OIT que contribuyera a fortalecer los mecanismos de negociación colectiva, la inspección del trabajo y la acción de los sindicatos en las zonas rurales.
148. El Vicepresidente empleador, haciendo suyas las palabras del miembro gubernamental de la India, resumió su intervención en una sola frase: hagámoslo realidad. La OIT debía concentrarse en pocas tareas y hacerlas bien. No se necesitaban más leyes ni normativas; la clave era centrar bien la labor y obtener resultados en la práctica.
149. El Vicepresidente trabajador coincidía con el Grupo de los Empleadores en la importancia de la plena participación de todos los mandantes en el desarrollo y la ejecución de los PTDP. Acogía con agrado el interés de los gobiernos del GRULAC por las normas destinadas a los trabajadores rurales, pero consideraba que todos los instrumentos en vigor estaban actualizados. La OIT debería centrarse más bien en alentar a los gobiernos a ratificarlos y a adoptar la legislación nacional adecuada.



- 
- 150.** El representante de la Juventud Obrera Cristiana Internacional pidió a la OIT que siguiera promoviendo marcos de política y actividades de cooperación técnica para garantizar la seguridad del empleo, la protección social, la seguridad de los ingresos y el derecho de sindicación y de negociación colectiva a los trabajadores de las zonas rurales. La OIT debía adoptar más medidas para garantizar que los países cumplieran las normas fundamentales del trabajo. Por último, instó a los sindicatos a que siguieran afiliando a trabajadores rurales y concienciándolos de sus derechos.
- 151.** El representante de Social Alert International y del Movimiento Mundial de Trabajadores Cristianos sostuvo que la agricultura no solía ser una fuente de trabajo decente, debido a la distribución desigual de la tierra, las precarias condiciones de trabajo existentes en las plantaciones, la violencia contra los movimientos de trabajadores y la falta de consulta con las comunidades indígenas. El plan de acción de la OIT debía centrarse en aplicar la legislación laboral a los trabajadores agrícolas, velar por su cumplimiento y fortalecer la representación de los trabajadores rurales. En el ámbito de la protección social, recomendaba que la OIT desempeñara una función más activa a través de su Programa sobre Estrategias y Técnicas contra la Exclusión Social y la Pobreza (STEP).
- 152.** El representante de la Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Agricultura, la Alimentación, el Comercio, la Industria Textil y Similares propugnó un mayor acceso de los productores rurales al agua y la tierra, pidió que se reglamentaran los mercados agrícolas mundiales con el fin de garantizar la seguridad alimentaria, y pidió que se diera mayor prioridad a la protección de los derechos de los trabajadores del sector agrícola, incluidas la libertad sindical y de asociación y la protección social.
- 153.** En sus observaciones finales, el Vicepresidente empleador dijo que valoraba el debate, que había sido sumamente positivo y constructivo, e indicó numerosas esferas en las que estaba surgiendo un consenso, entre las que cabía mencionar la necesidad de contar con datos fiables para la formulación de políticas basadas en datos empíricos, la importancia de las actividades no agrícolas, la necesidad de invertir en infraestructuras, la importancia de proteger los derechos de propiedad, la necesidad de una coherencia de las políticas, el valor de las políticas territoriales y la importancia de una protección social sostenible y asequible para las comunidades rurales. Además, se estaba de acuerdo en que los gobiernos no debían competir con los actores del sector privado, en que los enfoques exclusivamente jurídicos no eran eficaces y debían acompañarse de actividades prácticas, sobre todo para poder pasar con el tiempo de una economía informal a una economía formal mediante el fortalecimiento de los medios de sustento de los trabajadores, en que la salud y la seguridad en el trabajo y la inspección rural del trabajo eran esenciales, y en que debía establecerse un entorno propicio para promover el empleo rural de manera eficaz. La OIT debía centrarse en ofrecer soluciones prácticas dentro de su ámbito único de competencia.
- 154.** El Vicepresidente trabajador expresó su agradecimiento a los miembros de la Comisión por el debate, que había sido sumamente interesante y constructivo. Subrayó que la OIT tenía el deber de trabajar en colaboración con los gobiernos para fomentar la ratificación de los convenios y su incorporación en la legislación nacional, en particular el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184), que garantizaba a los trabajadores del sector agrícola los mismos derechos que tenían otras categorías de trabajadores. La OIT debía asignar recursos a proyectos relacionados con el trabajo en la agricultura, sobre todo porque este sector concentraba el mayor número de niños trabajadores. La OIT no dedicaba un número suficiente de recursos humanos al sector agrícola, por lo que debía considerarse la posibilidad de crear una unidad transversal dedicada al trabajo en el sector agrícola, con funciones análogas a las de la unidad responsable de las cuestiones de género, lo que permitiría situar la agricultura y el desarrollo rural entre los principales temas del programa de la OIT. Asimismo, la Organización debía estudiar la manera de reunir a los organismos internacionales

---

pertinentes para que colaboraran en cuestiones relacionadas con la agricultura, sobre todo a la luz del proceso en curso de reforma de las Naciones Unidas. Se debía prestar una atención particular a asegurarse de que en los PTDP se tuvieran en cuenta las zonas rurales. Por último, el orador pidió a la Comisión que adoptara una resolución sobre la crisis alimentaria y apoyara la puesta en marcha de un proyecto permanente.

155. El Presidente expresó su agradecimiento a los miembros de la Comisión por el diálogo fructífero y constructivo que habían mantenido.

## **Proyecto de conclusiones**

156. El Presidente presentó el documento que contenía el proyecto de conclusiones preparado por el Grupo de Redacción. Dio las gracias a los Vicepresidentes, los miembros gubernamentales, el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores, que habían participado en él, por la ardua labor realizada para redactar el proyecto, y agradeció asimismo a la Oficina su asistencia técnica y administrativa.

### **Párrafo 1**

157. El párrafo 1 fue adoptado sin enmiendas.

### **Párrafo 2**

158. El párrafo 2 fue adoptado sin enmiendas.

### **Párrafo 3**

159. La miembro gubernamental de Eslovenia presentó, en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, una enmienda a la primera línea a fin de sustituir la palabra «sector» por la palabra «economía», ya que reflejaba mejor todo el contexto del empleo rural. Se opusieron a la enmienda el Vicepresidente trabajador, el miembro gubernamental del Chad y el Vicepresidente empleador.

160. La enmienda fue retirada.

161. El miembro gubernamental de la Argentina, en nombre del GRULAC, presentó una enmienda para sustituir las palabras «el rápido aumento del precio de los alimentos» por «la crisis alimentaria, la escasez de alimentos y el rápido aumento de los precios». El Vicepresidente trabajador convino en que la fórmula proporcionaba una explicación más amplia del contexto. El miembro gubernamental del Reino Unido se opuso a la enmienda, pues creía que la Comisión debía centrarse en problemas estructurales y no desviarse hacia problemas coyunturales. El miembro gubernamental del Líbano insistió en que se esperaba que el alza de los precios de los alimentos continuara a más largo plazo y que el sector rural necesitaba protección al respecto. El miembro gubernamental de Nueva Zelanda propuso una subenmienda para sustituir «el rápido aumento de los precios» por «el rápido aumento de los precios de los alimentos».

162. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

163. El párrafo 3 fue adoptado en su forma enmendada.

---

## Párrafo 4

- 164.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para suprimir el párrafo 4, cuyo texto era el siguiente:

La globalización ha tenido repercusiones de gran alcance en la economía mundial al crear tipos de crecimiento desiguales en un panorama económico en plena y rápida evolución. Por ejemplo, las cadenas mundiales de suministro en el sector de la alimentación ofrecen a los productores oportunidades para la venta de sus productos a nivel internacional, mientras que los obstáculos al comercio continúan restringiendo el acceso a los mercados a una gran cantidad de productos agrícolas. Uno de los mayores desafíos en materia de política estatal es crear las condiciones que permitan a los pobres, tanto en las zonas urbanas como en las rurales, aprovechar las ventajas de la globalización.

Había referencias en otros lugares del texto que trataban más adecuadamente las cuestiones que se planteaban en el párrafo. El Vicepresidente trabajador estuvo de acuerdo.

- 165.** La enmienda fue adoptada.

- 166.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para insertar el siguiente párrafo, tomado de los párrafos 9 y 10 del Informe IV:

Históricamente, la agricultura ha sido siempre un motor del desarrollo económico, ya que proporciona los alimentos, fibras y combustibles que permiten crear productos y servicios más diversificados en otros sectores. En muchos países, la agricultura continúa proporcionando el sustento principal de los hogares rurales, una contribución fundamental al PIB y una importante fuente de ingresos de exportación. La agricultura sólo puede desempeñar un papel dinámico en la creación de riqueza en un entorno propicio, dotado de instituciones adecuadas y de inversiones públicas y privadas suficientes.

El Vicepresidente trabajador estaba de acuerdo con las primeras dos oraciones, pero podía aceptar la última si se añadían las palabras «trabajo decente». La miembro gubernamental de Eslovenia, en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, propuso subenmendar la última oración para que dijera: «La agricultura no puede desempeñar un papel dinámico en la creación de riqueza sin un entorno propicio que garantice la existencia de instituciones adecuadas, trabajo decente y de inversiones públicas y privadas suficientes y bien orientadas».

- 167.** El nuevo párrafo fue adoptado en su forma subenmendada.

## Párrafo 5

- 168.** El miembro gubernamental de Nueva Zelandia presentó una enmienda para insertar en la cuarta línea las palabras «a menudo» después de «los ingresos,» con el fin de reflejar la diversidad de los contextos rurales en diferentes países. La enmienda obtuvo el apoyo de los miembros gubernamentales de la Unión Europea (UE), Sudáfrica y el Grupo de los Empleadores. El Grupo de los Trabajadores se opuso al cambio, ya que el párrafo 5 comenzaba diciendo que las tres cuartas partes de los pobres del mundo vivían en zonas rurales y propuso sustituir la palabra «ingresos» por «salarios». Otra subenmienda, presentada por el miembro gubernamental de Côte d'Ivoire para sustituir «a menudo» por «generalmente» recibió amplio apoyo. Sobre esa base, la enmienda fue adoptada.

- 169.** El párrafo 5 fue adoptado en su forma enmendada.

---

## Párrafo 6

170. El párrafo 6 fue adoptado sin enmiendas.

## Párrafo 7

171. El miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando asimismo en nombre de los miembros gubernamentales de Kenya y Marruecos, propuso una enmienda para sustituir «El mundo del trabajo» por «Los mercados de trabajo», y para reemplazar «importancia» por «influencia». Los Vicepresidentes trabajador y empleador se opusieron a la enmienda a partir del principio de que la Comisión debía mantener el texto original propuesto por el Grupo de Redacción, a menos que fuera verdaderamente necesario modificarlo. El miembro gubernamental de Sudáfrica retiró sus enmiendas.
172. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda al segundo punto del párrafo 7 a fin de sustituir «la disparidad de trato respecto de las mujeres rurales» por «la desigualdad que sufren las mujeres en las zonas rurales». También se refirió a una enmienda al mismo punto propuesta por el GRULAC para insertar las palabras «los jóvenes y los pueblos indígenas» después de «mujeres», y propuso que se combinaran ambas añadiendo al párrafo 7 un nuevo punto, que figuraría en segundo lugar con el siguiente texto: «la desigualdad de trato respecto de las mujeres, los jóvenes y los pueblos indígenas en las zonas rurales». El miembro gubernamental de la Argentina aceptó la propuesta en nombre del GRULAC.
173. El miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso que se añadiera a la enmienda una referencia específica a los países en desarrollo. El Vicepresidente trabajador se opuso, aduciendo que las mujeres, los jóvenes y los pueblos indígenas también sufrían un trato desigual en los países desarrollados, a lo que se sumó el miembro gubernamental del Líbano. El Vicepresidente empleador observó que el párrafo 2 de las conclusiones ya aludía específicamente a los países en desarrollo. La miembro gubernamental de Austria hizo hincapié en que las mujeres no debían incluirse en la categoría de grupo vulnerable, ya que representaban más de la mitad de la población mundial, y propuso como subenmienda que se dividiera el punto en dos: «la desigualdad de trato respecto de las mujeres en las zonas rurales» y «la desigualdad de trato respecto de los jóvenes y los pueblos indígenas en las zonas rurales».
174. La subenmienda fue adoptada.
175. El miembro gubernamental de la Argentina presentó, en nombre del GRULAC, una enmienda al tercer punto para insertar las palabras «y las malas condiciones de trabajo» después de «salud en el trabajo». Los Vicepresidentes empleador y trabajador apoyaron la enmienda, y propusieron que en la versión inglesa se utilizara el término «poor» una sola vez para evitar redundancias.
176. La enmienda fue adoptada en su forma enmendada.
177. El miembro gubernamental de Sudáfrica, hablando asimismo en nombre de los miembros gubernamentales de Kenya y Marruecos, presentó una enmienda para añadir un nuevo punto con el siguiente texto: «la falta de formación y los bajos niveles de competencia». El Vicepresidente trabajador estaba a favor de que se añadiera «la falta de formación», pero no podía apoyar la referencia a los bajos niveles de competencia, ya que implicaba una generalización que no correspondía a la realidad, ya que había muchos trabajadores agrícolas altamente calificados. El Vicepresidente empleador estaba a favor de añadir «la falta de formación» como nuevo punto. La miembro gubernamental de Eslovenia,

---

hablando en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, propuso una subenmienda para sustituir «los bajos niveles de competencia» por «la falta de calificaciones». El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador se opusieron a esta subenmienda. Los miembros gubernamentales de Kenya, Marruecos y Sudáfrica convinieron en limitar el texto a «la falta de formación».

**178.** La enmienda fue adoptada en su forma enmendada.

**179.** El párrafo 7 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Párrafo 8**

**180.** El párrafo 8 fue adoptado sin enmiendas.

## **Párrafo 9**

**181.** El miembro gubernamental de Marruecos, hablando asimismo en nombre de Kenya y Sudáfrica, presentó una enmienda para sustituir el término «subnacionales» por «locales», ya que era menos técnico y se utilizaba en todo el mundo. Los Vicepresidentes empleador y trabajador estuvieron de acuerdo.

**182.** La enmienda fue adoptada.

**183.** El párrafo 9 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Párrafo 10**

**184.** El miembro gubernamental de Turquía presentó una enmienda, apoyada por el miembro gubernamental del Yemen, a fin de insertar el siguiente nuevo párrafo antes del párrafo 10:

En los países en desarrollo, que padecen una grave falta de recursos y medios, la reducción de la pobreza en las zonas rurales mediante la creación de empleo no puede limitarse al plano nacional. El reto que plantea la pobreza en los países menos adelantados representa un desafío mucho más general que debe abordarse a escala mundial, en un contexto caracterizado por relaciones de fuerza económica y política desiguales entre los países ricos y los pobres.

Dijo que el párrafo propuesto se hacía eco de la lucha contra la pobreza en las zonas rurales y de los principios de la OIT. El Vicepresidente empleador consideraba que se trataba de una modificación de envergadura y que las cuestiones que planteaba dicho párrafo ya estaban suficientemente cubiertas en otros lugares del texto. El Vicepresidente trabajador acogió la enmienda con agrado pero propuso, sin embargo, que se retiraran las palabras «no puede limitarse al plano nacional», ya que podía inducir a los gobiernos a no asumir sus responsabilidades. La miembro gubernamental de Eslovenia, en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, y el miembro gubernamental de la Argentina, en nombre del GRULAC, propusieron que se suprimiera «y política desiguales entre los países ricos y los pobres». El miembro gubernamental de Nueva Zelanda propuso que se suprimiera «en un contexto caracterizado por relaciones de fuerza económica y política desiguales entre los países ricos y los pobres», propuesta que apoyó el Vicepresidente empleador con una subenmienda para añadir la palabra «también» antes de «debe abordarse» en la cuarta línea.

**185.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

- 
186. El nuevo párrafo fue adoptado en su forma subenmendada.
187. El Vicepresidente empleador propuso que se añadiera al final del párrafo 10 «El Programa Global de Empleo y la Resolución sobre la promoción de empresas sostenibles constituyen asimismo marcos útiles.». El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda, que fue adoptada.
188. El párrafo 10 fue adoptado en su forma enmendada.

### **Párrafo 11**

189. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para sustituir las palabras «que permitan» por «y un entorno propicio que promueva», en aras de la coherencia con el resto del texto. El Vicepresidente trabajador, apoyado por la miembro gubernamental de Eslovenia, en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, se opuso a la enmienda aduciendo que modificaba sustancialmente la intención del párrafo.
190. El párrafo 11 fue adoptado sin enmiendas.

### **Párrafo 12**

191. El párrafo 12 fue adoptado sin enmiendas.

### **Párrafo 13**

192. El párrafo 13 fue adoptado sin enmiendas.

### **Párrafo 14**

193. El Vicepresidente trabajador propuso añadir la siguiente frase después de la primera oración: «La agricultura comercial moderna suele ir asociada a la concentración de mercados de productos básicos y al poder económico de un número limitado de agroindustrias multinacionales en la cadena alimentaria industrial.». El texto propuesto procedía del informe de la Comisión (párrafo 31, recuadro 2.3). El Vicepresidente empleador se expresó a favor de la enmienda.
194. La enmienda fue adoptada.
195. El párrafo 14 fue adoptado en su forma enmendada.

### **Párrafo 15**

196. El párrafo 15 fue adoptado sin enmiendas.

### **Párrafo 16**

197. El párrafo 16 fue adoptado sin enmiendas.

---

## Párrafo 17

198. El miembro gubernamental del Reino Unido, hablando asimismo en nombre de la miembro gubernamental de Austria, presentó una enmienda para sustituir el párrafo 17 por el siguiente texto:

*Comercio y política de inversión.* A la hora de suprimir los obstáculos que impiden el acceso a los mercados nacionales y extranjeros han de tenerse en cuenta los distintos niveles de desarrollo de los países. El mayor rendimiento producido por la integración del comercio puede tener efectos positivos para el empleo ya sea en términos cuantitativos, en relación con la calidad de los puestos de trabajo o una combinación de ambos. Ahora bien, dado que la integración del comercio también puede dar lugar al desplazamiento de puestos de trabajo, una mayor informalidad y el aumento de las desigualdades en materia de ingresos, los gobiernos deben adoptar medidas, en consulta con los interlocutores sociales, para evaluar y abordar mejor las repercusiones de las políticas comerciales en el empleo y el trabajo decente. También es necesario adoptar medidas a nivel regional y multilateral para eliminar las distorsiones en el comercio y ayudar a los países en desarrollo a fortalecer su capacidad para exportar productos de valor añadido, gestionar el cambio y desarrollar una base industrial competitiva.

La intención era resaltar la continuidad y aumentar la coherencia con las conclusiones de la discusión sobre la promoción de empresas sostenibles en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2007. El Vicepresidente trabajador se expresó a favor del texto y propuso una subenmienda para sustituir «una base industrial» por «una base rural y agrícola», pues se ajustaba mejor a la discusión en curso.

199. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

200. El párrafo 17 fue adoptado en su forma enmendada.

## Párrafo 18

201. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para suprimir la frase «Las asociaciones público-privadas pueden ampliar el alcance de los recursos», ya que correspondía principalmente al gobierno garantizar una infraestructura adecuada en las zonas rurales. El Vicepresidente empleador dijo que la intención del texto original no era reemplazar a los gobiernos en dicha tarea, sino complementar su labor. La miembro gubernamental de Eslovenia, en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, se expresó a favor del texto original. El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda en la cual se mantenía el texto original de la enmienda, completándolo con «pero no reemplazan el papel primordial de las inversiones públicas». El miembro gubernamental de Côte d'Ivoire se opuso a la subenmienda. El miembro gubernamental de la Argentina, en nombre del GRULAC, secundó la subenmienda. El Vicepresidente empleador retiró la enmienda.

202. El párrafo 18 fue adoptado sin enmiendas.

## Párrafo 19

203. El párrafo 19 fue adoptado sin enmiendas.

---

## **Párrafo 20**

- 204.** El miembro gubernamental de Nueva Zelandia, hablando asimismo en nombre de los miembros gubernamentales del Canadá y los Estados Unidos, presentó una enmienda para sustituir «el progreso tecnológico depende de que los interlocutores tripartitos faciliten» por «los interlocutores tripartitos pueden contribuir al progreso tecnológico facilitando». El Grupo de los Empleadores estuvo a favor, ya que el progreso técnico no dependía exclusivamente de los interlocutores tripartitos. El Vicepresidente trabajador propuso que se sustituyera «pueden contribuir» por «contribuyen».
- 205.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 206.** El miembro gubernamental del Reino Unido, presentó, en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, una enmienda con el fin de insertar, al final de la última oración, «y desarrollarse estrategias para afrontar dichas repercusiones, incluida la diversificación económica en las zonas rurales.».
- 207.** La enmienda fue adoptada.
- 208.** El párrafo 20 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Párrafo 21**

- 209.** El párrafo 21 fue adoptado sin enmiendas.

## **Párrafo 22**

- 210.** El siguiente párrafo redactado por la Oficina fue adoptado por unanimidad: «Al elaborar políticas para mejorar la disponibilidad y la calidad de las actividades para el desarrollo de las calificaciones en las zonas rurales, es importante tener en cuenta las orientaciones estratégicas de las conclusiones de la discusión general sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo (CIT, 2008).».

## **Párrafo 23**

- 211.** Los miembros trabajadores propusieron añadir después de «encontrar» las palabras «y conservar», con el fin de hacer referencia a la necesidad de protección contra el empleo precario y de mejorar la seguridad del empleo. El Vicepresidente empleador estaba de acuerdo con la idea subyacente y propuso una subenmienda: «...empleos decentes y productivos, mejorar su seguridad en el empleo...». Los representantes de varios gobiernos hicieron suya esa preocupación más específica por unas políticas que abordaran la empleabilidad y la seguridad en el empleo, pero creían asimismo que ello no dependía exclusivamente de la capacitación y de la formación permanente, sino de muchos otros factores. El miembro gubernamental del Reino Unido propuso una subsubenmienda de compromiso: «a encontrar y mantener empleos decentes y productivos» en lugar de «encontrar y conservar empleos decentes y productivos».
- 212.** Dicha propuesta conciliadora fue adoptada.



---

## **Párrafo 24**

- 213.** El Vicepresidente trabajador propuso sustituir las palabras «sin negar el acceso a quienes no puedan costearla» por «gratuita para todos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño». La miembro gubernamental de Eslovenia, hablando en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, apoyó la enmienda de los trabajadores. Los miembros gubernamentales de los Estados Unidos, Nueva Zelandia y Sudáfrica se opusieron a la enmienda. Los miembros gubernamentales de la Argentina, la República Bolivariana de Venezuela y el GRULAC apoyaron la enmienda. El Vicepresidente trabajador declaró estar sumamente sorprendido por la contradicción que entrañaban las opiniones expresadas por los gobiernos, ya que la mayoría había ratificado la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño. El miembro gubernamental del Reino Unido propuso, como solución conciliatoria, el siguiente texto: «La política pública debería proporcionar educación básica obligatoria de calidad accesible para todos, independientemente de su capacidad para pagarla», pero esta propuesta fue rechazada por el Vicepresidente trabajador, ya que no resolvía el problema de la educación gratuita. El miembro gubernamental del Líbano propuso que se hiciera una distinción entre enseñanza pública y privada y se añadiera que la enseñanza pública debía ser gratuita. El Vicepresidente empleador señaló que en el Programa Global de Empleo se hablaba de la educación gratuita. El Vicepresidente trabajador acogió con agrado esta sugerencia. El miembro gubernamental del Reino Unido propuso una subenmienda: «La política pública debería proporcionar educación básica obligatoria de calidad accesible para todos, independientemente de su capacidad para pagarla». El Grupo de los Trabajadores rechazó esta subenmienda. Citando el Programa Global de Empleo, el Vicepresidente trabajador propuso como subenmienda «educación básica pública de calidad, obligatoria y gratuita». La miembro gubernamental de Eslovenia, en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, se expresó a favor de la enmienda. El miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso otra subenmienda consistente en reinsertar «accesible» y suprimir «gratuita», ya que las razones subyacentes a la no asistencia a la escuela van más allá de la capacidad para pagarla. El miembro gubernamental de Sudáfrica apoyó esta nueva subenmienda. El miembro gubernamental de la Argentina, en nombre del GRULAC, apoyó la subenmienda del Grupo de los Trabajadores. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia propuso, como solución conciliatoria, añadir al final de la subenmienda de los trabajadores «y no debería negarse a ningún niño el acceso a la misma debido a su incapacidad para pagarla», solución que fue aceptada.
- 214.** El miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, presentó la siguiente enmienda: sustituir «el analfabetismo matemático» por «fortalecer las habilidades matemáticas». La enmienda fue apoyada por los Vicepresidentes empleador y trabajador.
- 215.** La enmienda fue adoptada.
- 216.** El párrafo 24 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Párrafo 25**

- 217.** El miembro gubernamental de la Argentina presentó, en nombre del GRULAC, una enmienda para insertar «intercultural» después de la palabra «formación», con el fin de reflejar mejor la realidad de las comunidades multiétnicas. Los Vicepresidentes empleador y trabajador apoyaron la enmienda.
- 218.** La enmienda fue adoptada.

---

219. El párrafo 25 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Párrafo 26**

220. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para insertar la palabra «, peces» después de la palabra «aves de corral» con el fin de incluir a un importante sector de la economía rural. El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda.

221. La enmienda fue adoptada.

222. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para insertar, después de «manipulación de alimentos», las palabras «Se debería consultar a los trabajadores antes de adoptar nuevas tecnologías y procesos de trabajo». Recalcó que esas palabras reflejaban los principios consagrados del diálogo social y que las consultas eran la base del trabajo decente. El Vicepresidente empleador dijo que la enmienda propuesta le planteaba importantes dificultades, ya que para las empresas supondría un problema tener que consultar a los trabajadores sobre todos los procesos de trabajo o tecnologías diariamente utilizados, muchos de los cuales eran relativamente poco importantes. Indicó asimismo que no todas las legislaciones nacionales otorgaban esos derechos a los trabajadores. Propuso subenmendar la nueva frase con el siguiente texto: «Una buena práctica consiste en dar participación a los trabajadores en la introducción de nuevos procesos de trabajo y tecnologías, cuando proceda». El miembro gubernamental de Sudáfrica apoyó la enmienda original. La miembro gubernamental de Austria, haciendo uso de la palabra en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, apoyó la subenmienda de los empleadores, al igual que los miembros gubernamentales del Líbano y Nueva Zelandia. El miembro gubernamental de la Argentina, haciendo uso de la palabra en nombre del GRULAC, indicó que la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores hablaba de «se debería» en lugar de «se debe», por lo que apoyaba la enmienda original de los trabajadores. El Vicepresidente empleador propuso la siguiente nueva subenmienda: «Una buena práctica consiste en consultar a los trabajadores afectados antes de adoptar nuevos procesos de trabajo y tecnologías». El Vicepresidente trabajador defendió la redacción de la enmienda original e hizo referencia al artículo 8 del Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184), en el que se afirmaba: «Los trabajadores del sector agrícola deberán tener derecho a ser informados y consultados sobre cuestiones de seguridad y salud, incluso sobre los riesgos derivados de las nuevas tecnologías», y en el que se disponía que la consulta era más bien un derecho que una buena práctica. La miembro gubernamental de la República Bolivariana de Venezuela hizo hincapié en los derechos de los trabajadores a la consulta y el diálogo social, en particular cuando se trataba de la adopción de tecnologías que podían tener consecuencias directas para éstos y sus vidas. El Vicepresidente empleador propuso, a su vez, otra subenmienda: «Se debería consultar a los trabajadores afectados antes de adoptar nuevos procesos de trabajo y tecnologías, de conformidad con las prácticas nacionales» para poner énfasis en la diversidad de las legislaciones y prácticas nacionales en lo que respectaba a la consulta de los trabajadores. El Vicepresidente trabajador dijo que estaba dispuesto a aceptar que se introdujera la palabra «afectados», pero no la referencia a «de conformidad con las prácticas nacionales», ya que el Grupo de los Trabajadores había adoptado una posición global sobre lo que cabía considerar unas buenas prácticas de diálogo social. La miembro gubernamental de Austria pidió al Vicepresidente empleador que reconsiderara la introducción de la palabra «afectados» después de la palabra «trabajadores», ya que el término «trabajadores afectados» no era un término habitualmente empleado en la OIT para referirse a los trabajadores. El miembro gubernamental de Australia propuso una nueva subenmienda del siguiente tenor: «Se debería consultar a los trabajadores antes de adoptar nuevas tecnologías y procesos de trabajo» para tener en cuenta la cuestión práctica que había planteado el Grupo de los Empleadores. El Vicepresidente trabajador apoyó la

---

enmienda. El Vicepresidente empleador era reacio a la adopción del punto, puesto que el derecho a la consulta al que había hecho referencia el Grupo de los Trabajadores estaba relacionado con un convenio sobre la seguridad y la salud en el trabajo, y no con la adopción de nuevos procesos y tecnologías. La enmienda fue adoptada con la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Australia.

**223.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para insertar la siguiente nueva frase al final del párrafo: «Con el fin de actualizar sus calificaciones, los trabajadores deberían disponer de tiempo remunerado para su formación». En opinión del Vicepresidente empleador, la remuneración del tiempo dedicado a la formación era la única manera de que el gobierno pudiera promover la formación y el desarrollo de las calificaciones, por lo que se oponía a la enmienda propuesta. El miembro gubernamental de Malí indicó que, si bien la formación y el desarrollo de las calificaciones eran muy positivos, consideraba que la remuneración del tiempo dedicado a la formación sería un obstáculo que, de hecho, limitaría las oportunidades de acceso de los trabajadores a dicha formación. El miembro gubernamental de Tailandia apoyó la enmienda. El miembro gubernamental de Nueva Zelanda propuso la siguiente subenmienda: «Con el fin de actualizar sus calificaciones, los trabajadores deberían tener oportunidades y acceso en materia de formación». Los Vicepresidentes empleador y trabajador, así como la miembro gubernamental de Eslovenia, haciendo uso de la palabra en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, apoyaron la subenmienda.

**224.** El párrafo 26 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Párrafo 27**

**225.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para sustituir «Esas conclusiones proporcionan» por «El conjunto de esas conclusiones proporciona». El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda y propuso otra enmienda para añadir, al final de la segunda frase, las palabras «, y figuran en el anexo I», anexo en el que se hacía referencia al punto 11 de las conclusiones de la OIT relativas a la promoción de empresas sostenibles, 2007 (96.<sup>a</sup> reunión de la CIT).

**226.** Las enmiendas fueron adoptadas.

**227.** El párrafo 27 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Párrafo 28**

**228.** El miembro gubernamental de la Argentina, haciendo uso de la palabra en nombre del GRULAC, presentó una enmienda para insertar, después de la palabra «cooperativas», las palabras «u otras organizaciones comunitarias» y, aduciendo que las actividades no agrícolas siempre eran de importancia crucial, y no sólo en este caso, para suprimir «cuando la mayoría de la población no es propietaria de la tierra» después de la palabra «importantes». Los Vicepresidentes empleador y trabajador apoyaron la enmienda.

**229.** El párrafo 28 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Párrafo 29**

**230.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para sustituir el párrafo por el nuevo texto siguiente: «Las cooperativas son una fuente primordial de empleo en las zonas

---

rurales. Además, pueden ser un elemento significativo de desarrollo económico local. Es importante velar por el establecimiento de un marco jurídico acorde con la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193) de la OIT». La miembro gubernamental de Eslovenia, haciendo uso de la palabra en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, presentó una subenmienda para insertar la expresión «a menudo» después de las palabras «Las cooperativas son» en la primera frase. El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda.

**231.** El párrafo 29 fue adoptado en su forma enmendada.

### **Párrafo 30**

**232.** El miembro gubernamental de la Argentina, haciendo uso de la palabra en nombre del GRULAC, propuso que se añadiera «y segmentos» después de la palabra «grupos», y que se sustituyeran las palabras «y los jóvenes» por la frase «, los jóvenes, los pueblos indígenas y las familias dedicadas a la agricultura de pequeña escala» al final del párrafo. El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para que la última frase del párrafo rezara: «Dar a conocer las ventajas de la actividad empresarial y dispensar formación en competencias básicas en materia de gestión son dos actividades que pueden alentar la creación de empresas y dirigirse a las mujeres y a grupos y segmentos específicos tales como los jóvenes, los pueblos indígenas y las familias dedicadas a la agricultura de pequeña escala».

**233.** La subenmienda fue adoptada.

**234.** El párrafo 30 fue adoptado en su forma enmendada.

### **Párrafo 31**

**235.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para sustituir el párrafo por un nuevo párrafo, basado en las conclusiones de la OIT relativas a la promoción de empresas sostenibles (96.<sup>a</sup> reunión de la CIT). Los ocho puntos enumerados eran particularmente importantes para la promoción de empresas sostenibles en el contexto rural, pero no eran los únicos puntos de preocupación, por lo que se incluirían otros puntos en el anexo I. Propuso una subenmienda para suprimir el texto siguiente de la enmienda propuesta:

Las condiciones básicas para un entorno propicio a las empresas sostenibles se describen en el párrafo 11 de las conclusiones de la discusión de 2007 relativa a la promoción de empresas sostenibles, que figura en el anexo I. En el contexto de las empresas rurales sostenibles, también son importantes las siguientes características, que figuran en dicho anexo I.

**236.** Propuso que los ocho párrafos restantes se numeraran de i) a viii), y que el párrafo rezara:

Dentro del contexto rural, son particularmente importantes para facilitar la creación y el desarrollo de las empresas sostenibles los siguientes elementos:

- i) *Acceso a servicios financieros.* Un sistema financiero que funcione correctamente impulsa el crecimiento y el dinamismo del sector privado. Si se facilita el acceso de las PYME, las cooperativas y las empresas incipientes a la financiación, por ejemplo, al crédito, el arrendamiento financiero, los fondos de capital de riesgo u otro tipo de instrumentos similares o nuevos, se crean las condiciones apropiadas para un proceso más incluyente de desarrollo de las empresas. Habría que alentar a las instituciones financieras, particularmente las multilaterales e internacionales, a incluir el trabajo decente en sus prácticas crediticias.

- 
- ii) *Un entorno jurídico y reglamentario propicio.* Una reglamentación mal concebida y la imposición de cargas burocráticas innecesarias a las empresas limitan la creación de nuevas empresas y las actividades empresariales en curso de las empresas existentes y conducen a la informalidad, la corrupción y costos derivados de la pérdida de eficiencia. Las reglamentaciones bien concebidas, transparentes, responsables y debidamente difundidas, comprendidas las que respaldan las normas laborales y medioambientales, son buenas para los mercados y la sociedad. Facilitan la formalización e impulsan la competitividad sistémica. La reforma reglamentaria y la supresión de los obstáculos a los que hacen frente las empresas no deberían menoscabar dichas normas.
  - iii) *Estado de Derecho y garantía de los derechos de propiedad.* Un sistema jurídico formal y eficaz que garantice a todos los ciudadanos y empresas que los contratos se respetan y se cumplen, que se respeta el imperio de la ley y que se garantizan los derechos de propiedad es una condición fundamental no sólo para atraer la inversión, sino también para generar certidumbre y cultivar la confianza y la justicia en la sociedad. La propiedad es más que la mera titularidad; la ampliación de los derechos de propiedad puede ser una herramienta de habilitación y puede facilitar el acceso al crédito y el capital. Esos derechos también conllevan la obligación de cumplir las normas y los reglamentos establecidos por la sociedad.
  - iv) *Acceso a mercados transparentes y competitivos, servicios e insumos,* incluso a través de conglomerados, así como a cadenas de valor nacionales y mundiales. Ello incluye infraestructura local, sistemas de aduanas eficientes, sistemas jurídicos previsibles y servicios públicos eficaces.
  - v) *Diálogo social.* El diálogo social basado en la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva, en particular a través de marcos institucionales y normativos, es esencial para lograr resultados eficaces, equitativos y mutuamente beneficiosos para los gobiernos, los empleadores, los trabajadores, y la sociedad en su conjunto.
  - vi) *Respeto de los derechos humanos universales y de las normas internacionales del trabajo.* La competitividad debería fundarse en valores. El respeto de los derechos humanos y de las normas internacionales del trabajo, especialmente la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, la abolición del trabajo infantil, del trabajo forzoso y de todas las formas de discriminación, es un rasgo distintivo de las sociedades que han logrado integrar con éxito la sostenibilidad y el trabajo decente.
  - vii) *Justicia social e inclusión social.* La desigualdad y la discriminación son incompatibles con el desarrollo de empresas sostenibles. Se requieren políticas claramente definidas con miras a la justicia social, la inclusión social y la igualdad de oportunidades en el empleo. El ejercicio efectivo del derecho a organizarse y a la negociación colectiva también constituye un medio eficaz para garantizar la distribución equitativa de los aumentos de productividad y la remuneración adecuada de los trabajadores.
  - viii) *Protección social adecuada.* Un modelo de seguridad social universal sostenible basado en los impuestos o cualquier otro modelo nacional que proporcione a los ciudadanos acceso a servicios esenciales tales como una atención de salud de calidad, prestaciones de desempleo, la protección de la maternidad y una pensión básica, es fundamental para mejorar la productividad y propiciar las transiciones a la economía formal. La protección de la salud y la seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo también es vital para el desarrollo de empresas sostenibles.»

237. El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda en su forma subenmendada. El miembro gubernamental de la Argentina consideraba que las enmiendas propuestas en relación con el párrafo que se estaba examinando deberían haberse tratado una a una. Los miembros gubernamentales del Uruguay y de la República Bolivariana de Venezuela opinaban que la enmienda favorecía a los empleadores y las multinacionales. El miembro gubernamental del Reino Unido apoyaba la enmienda, pero propuso sustituir la palabra «burocráticas» del punto ii) por la palabra «administrativas». La miembro gubernamental de Marruecos propuso añadir el siguiente nuevo inciso después del inciso iv): «Acceso a estructuras de diálogo social.»

---

238. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada por el Vicepresidente trabajador.

239. El párrafo 31 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Párrafo 32**

240. El párrafo 32 fue adoptado sin enmiendas.

## **Párrafo 33**

241. El párrafo 33 fue adoptado sin enmiendas.

## **Párrafo 34**

242. El párrafo 34 fue adoptado sin enmiendas.

## **Párrafo 35**

243. El miembro gubernamental de la Argentina, haciendo uso de la palabra en nombre del GRULAC, propuso añadir la palabra «específicas» después de la palabra «activas».

244. La enmienda fue adoptada.

245. El párrafo fue adoptado en su forma enmendada.

## **Párrafo 36**

246. El Vicepresidente trabajador propuso añadir la palabra «decentes» después de la palabra «empleos».

247. La enmienda fue adoptada.

248. El párrafo fue adoptado en su forma enmendada.

## **Párrafo 37**

249. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para suprimir «debido a la naturaleza de su empleo», ya que la legislación del trabajo no podía aplicarse simultáneamente a los agricultores independientes y a los trabajadores asalariados. El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para que la frase completa rezara: «Muchos quedan fuera de la cobertura de dicha legislación, como los trabajadores ocasionales y estacionales, debido a la naturaleza de su empleo.» La miembro gubernamental de Austria, haciendo uso de la palabra en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, apoyó esta subenmienda.

250. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

251. El Vicepresidente trabajador propuso insertar, después de «pueblos indígenas», la frase: «Los Miembros deberían asegurar que las normas internacionales del trabajo se apliquen a

---

todas las formas de arreglos contractuales, incluidas aquellas que implican a varias partes, de modo que los trabajadores asalariados disfruten de la protección que les corresponde.» Sostuvo que la precariedad del empleo estaba especialmente extendida en las zonas rurales y que, a menudo, se veía agravada por los acuerdos de subcontratación suscritos a través de agencias de empleo. El Vicepresidente empleador no compartía esta opinión y propuso la siguiente subenmienda: «Todas las personas que forman parte del mercado de trabajo deberían recibir la protección que les corresponde». La miembro gubernamental de Eslovenia, haciendo uso de la palabra en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, propuso una subenmienda con arreglo a la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) <sup>3</sup>, la cual rezaba: «Los Miembros deberían velar por que las normas nacionales del trabajo se apliquen a todos los trabajadores asalariados.» La miembro gubernamental de Kenya apoyó esta propuesta, al igual que el Grupo de los Empleadores. El Vicepresidente trabajador propuso otra subenmienda para sustituir «Miembros» por «gobiernos».

**252.** La enmienda fue aceptada en su forma subenmendada.

**253.** Los miembros empleadores presentaron una enmienda para suprimir las palabras «Dada la ausencia de una inspección del trabajo eficiente», ya que la falta de protección se debía a mucho más. El miembro gubernamental de la Argentina, haciendo uso de la palabra en nombre del GRULAC, insistió en que la ausencia de una inspección del trabajo era una causa importante y propuso una versión alternativa. El miembro gubernamental de Nueva Zelanda, la UE y el Grupo de los Trabajadores apoyaron la enmienda presentada por los empleadores.

**254.** La enmienda fue adoptada.

**255.** El párrafo 37 fue adoptado en su forma enmendada.

### **Párrafo 38**

**256.** El párrafo 38 fue adoptado sin enmiendas.

### **Párrafo 39**

**257.** El párrafo 39 fue adoptado sin enmiendas.

### **Párrafo 40**

**258.** El miembro gubernamental de Nueva Zelanda, en nombre del grupo de los PIEM, presentó una enmienda para que la primera frase terminara con «justicia social» y añadir una nueva frase que rezara: «Además, deberían promoverse otros instrumentos pertinentes para promover el empleo rural decente a fin de reducir la pobreza (véase el anexo)». De ese modo, todos los convenios mencionados en el párrafo 42, con excepción de los convenios fundamentales de la OIT, se enumerarían en un anexo incluido al final de las

<sup>3</sup> El artículo 4 de la Recomendación dispone que: «La política nacional debería incluir, por lo menos, medidas tendentes a: c) adoptar normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales, incluidas las que vinculan a varias partes, de modo que los trabajadores asalariados tengan la protección a que tienen derecho.»

---

conclusiones. El Vicepresidente trabajador se opuso a la enmienda. La UE apoyó la enmienda. El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda.

**259.** La enmienda fue adoptada.

**260.** Los miembros gubernamentales del GRULAC propusieron añadir el Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99) al nuevo anexo a las conclusiones. El Vicepresidente empleador entendía que el Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99) figuraba en la lista de convenios no actualizados y que, por lo tanto, no podía ser promovido por la OIT. Una representante de la Oficina informó a la Comisión de que el mencionado convenio de la OIT en cuestión figuraba en una lista provisional de convenios de la OIT que no estaban actualizados y que, por lo tanto, no podían promoverse ni revisarse. El Convenio había sido ratificado por 50 países que seguían vinculados al mismo. El Vicepresidente trabajador propuso que se añadiera el siguiente encabezamiento al nuevo anexo: «Además, deberían indicarse otros instrumentos relacionados con la promoción del empleo rural para reducir la pobreza», y el Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99) se colocaría bajo este nuevo encabezamiento, una solución de compromiso que fue aceptada.

**261.** El GRULAC también propuso que se añadieran las siguientes palabras al final del párrafo: «Ello no debería comprometer el examen de otros instrumentos internacionales pertinentes.». La propuesta fue aceptada.

**262.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para añadir el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), al nuevo anexo. El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda. Los miembros gubernamentales de la UE propusieron una subenmienda para añadir el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) de la OIT al nuevo anexo, y los miembros gubernamentales del GRULAC también propusieron añadir el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) de la OIT al anexo. Los Vicepresidentes empleador y trabajador apoyaron esta enmienda en su forma subenmendada.

**263.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para añadir el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) de la OIT y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) de la OIT al nuevo anexo, enmienda que fue aceptada.

**264.** El párrafo 40 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Párrafo 41**

**265.** El párrafo 41 fue adoptado sin enmiendas.

## **Párrafo 42**

**266.** El párrafo 42 fue adoptado sin enmiendas.

## **Párrafo 43**

**267.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para añadir las palabras «el reconocimiento efectivo del derecho a» después de las palabras «La libertad sindical y» y



---

antes de las palabras «la negociación colectiva son derechos habilitadores» en la primera línea del párrafo 43. Explicó que esta era la manera de hacer referencia a estos conceptos clave en la Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales y su seguimiento. El Vicepresidente trabajador se opuso firmemente a la enmienda, los miembros gubernamentales de la UE y del GRULAC apoyaron el texto original, y el Vicepresidente empleador retiró la enmienda.

**268.** El párrafo 43 fue adoptado sin enmiendas.

#### **Párrafo 44**

**269.** El Vicepresidente trabajador propuso sustituir las palabras «afrontar esta discriminación» por «eliminar todas las formas de discriminación» para dar mayor claridad al párrafo. El Vicepresidente empleador sostuvo que, si se conservaba la versión original, quedaba claro que la discriminación se refería a los grupos particulares mencionados en el párrafo, por lo que se opuso a la enmienda. Asimismo, indicó que había formas positivas de discriminación, tales como medidas de acción positiva, que no debían suprimirse. Los miembros gubernamentales de Austria y Sudáfrica se opusieron a la enmienda. El miembro gubernamental de la Argentina, haciendo uso de la palabra en nombre del GRULAC, propuso una subenmienda, principalmente para insertar la palabra «negativas» antes de «de discriminación» en la enmienda. La miembro gubernamental de Eslovenia, haciendo uso de la palabra en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, dijo que era partidaria de conservar el texto original, y se opuso a la enmienda. El Vicepresidente trabajador propuso una nueva subenmienda para que el texto rezara: «eliminar todas las formas de discriminación que anulan o menoscaban la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación», enmienda que fue aceptada.

**270.** El párrafo 44 fue adoptado en su forma enmendada.

#### **Párrafo 45**

**271.** El párrafo 45 fue adoptado sin enmiendas.

#### **Párrafo 46**

**272.** El Vicepresidente trabajador propuso que se insertaran las palabras «Los gobiernos han de garantizar que las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) se apliquen a la agricultura» después de la primera oración. El Vicepresidente empleador dijo que, si bien muchos gobiernos habían adoptado el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), no todos lo habían hecho, por lo que la referencia al mismo debía redactarse con cuidado. La miembro gubernamental de Eslovenia, hablando en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, y el miembro gubernamental de la Argentina, en nombre del GRULAC, apoyaron la enmienda. El miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso que se hiciera más bien referencia a los principios y derechos fundamentales, que se derivaban del Convenio núm. 138. El Vicepresidente empleador propuso que se sustituyera la enmienda original por lo siguiente: «los gobiernos pueden inspirarse en el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)». El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la subenmienda de los empleadores. La miembro gubernamental de Eslovenia, en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, propuso en su lugar las palabras «los gobiernos deberían tener en cuenta las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)».

---

**273.** El Vicepresidente trabajador afirmó que 150 países habían ratificado dicho Convenio y que debía quedar claro sin ambigüedad alguna que se aplicaba a los trabajadores rurales. El Vicepresidente empleador esgrimió que debía redactarse de forma que nadie quedara fuera. Propuso que la enmienda dijera lo siguiente: «Los gobiernos deberían considerar con detenimiento las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)». El Presidente recordó a los delegados que en el párrafo 2 se había afirmado claramente que el documento hacía referencia fundamentalmente a los países en desarrollo. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia hizo una sugerencia para la versión inglesa. El miembro gubernamental de los Estados Unidos adujo que, si el párrafo se mantenía tal como se estaba proponiendo, los países que no habían ratificado el Convenio y que asumían seriamente la responsabilidad derivada de la ratificación se encontrarían en la posición de tener que asumir responsabilidades por convenios que no habían ratificado. La miembro gubernamental de Austria propuso una nueva subenmienda: «Los gobiernos deberían garantizar que los principios fundamentales derivados del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) se apliquen a la agricultura».

**274.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

**275.** La miembro gubernamental de Eslovenia, haciendo uso de la palabra en nombre de los Estados miembros de la UE, propuso añadir, después de «agricultura», la siguiente nueva oración: «La explotación del trabajo infantil debería considerarse no sólo como una infracción del derecho laboral, sino también como una violación de los derechos del niño.» El Vicepresidente trabajador propuso suprimir la palabra «explotación».

**276.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

**277.** La miembro gubernamental de Eslovenia, haciendo uso de la palabra en nombre de los Estados miembros de la UE, propuso sustituir «Perpetúa un ciclo dentro del cual los ingresos de los adultos resultan insuficientes para satisfacer las necesidades económicas de sus familias.» por «Agrava el problema de la insuficiencia de los ingresos actuales de las familias y exacerba la pobreza.», y sustituir la frase «El trabajo infantil merma el trabajo decente y el empleo de los adultos y su existencia deteriora el funcionamiento eficaz de los mercados rurales de trabajo.» por «El trabajo infantil merma el trabajo decente y el funcionamiento eficaz de los mercados rurales de trabajo.»

**278.** La enmienda fue adoptada.

**279.** El párrafo 46 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Párrafo 47**

**280.** El párrafo 47 fue adoptado sin enmiendas.

## **Párrafo 48**

**281.** El párrafo 48 fue adoptado sin enmiendas.

## **Párrafo 49**

**282.** El miembro gubernamental de Turquía presentó una enmienda para añadir «, y pobreza y exclusión social» después de «y de calificaciones». El miembro gubernamental de Nueva Zelandia secundó la enmienda, y ésta fue adoptada.

---

**283.** El Vicepresidente trabajador propuso añadir, al final del párrafo, las palabras «El aislamiento geográfico, la falta de servicios de salud y la pobreza también reducen el acceso de los trabajadores rurales a tratamientos y medicamentos antirretrovirales.».

**284.** La enmienda fue adoptada.

**285.** El párrafo 49 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Párrafo 50**

**286.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para suprimir las palabras «en las zonas rurales», ya que la cobertura de la seguridad social era deficiente en muchos sectores en los países en desarrollo, y no sólo en las zonas rurales. El Vicepresidente trabajador, así como el miembro gubernamental de los Estados Unidos, se opusieron a la enmienda, e insistieron en que el informe debía ceñirse a las zonas rurales. El Vicepresidente empleador retiró la enmienda.

**287.** El párrafo 50 fue adoptado sin enmiendas.

## **Párrafo 51**

**288.** El miembro gubernamental de Turquía propuso una enmienda, secundada por los miembros gubernamentales de Austria y del Reino Unido, para añadir «las mujeres» después de «las personas discapacitadas» con el fin de hacer hincapié en la importancia del fortalecimiento de la protección social de las mujeres. El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda. El Vicepresidente trabajador se opuso a la enmienda, por considerar que daba una idea equívoca de la condición de las mujeres y que restaba importancia a las reivindicaciones para la igualdad de condiciones de las mujeres en el empleo. El miembro gubernamental de la Argentina, haciendo uso de la palabra en nombre del GRULAC, la miembro gubernamental de Marruecos y el miembro gubernamental del Líbano se opusieron a la enmienda. El Vicepresidente trabajador presentó una subenmienda para que la frase examinada rezara: «La protección social es indispensable para la inclusión social a fin de ayudar a las mujeres y los grupos desfavorecidos de las zonas rurales, principalmente los niños, las personas de edad, las personas discapacitadas y el gran número de personas desempleadas o subempleadas de las zonas rurales».

**289.** La subenmienda fue adoptada.

**290.** El párrafo 51 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Párrafo 52**

**291.** El miembro gubernamental de Nueva Zelandia, haciendo uso de la palabra también en nombre del Canadá y de los Estados Unidos, presentó una enmienda para añadir, después de la palabra «estables», las palabras «, y que se adapten a la fase de desarrollo de cada país». Los Vicepresidentes empleador y trabajador se opusieron a la enmienda.

**292.** La enmienda fue retirada.

**293.** El párrafo 52 fue adoptado sin enmiendas.

---

## **Párrafo 53**

294. El párrafo 53 fue adoptado sin enmiendas.

## **Párrafo 54**

295. El párrafo 54 fue adoptado sin enmiendas.

## **Párrafo 55**

296. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para suprimir las cuatro primeras frases, dado que la cuestión de las remesas no estaba directamente relacionada con los trabajos de la Comisión. El Vicepresidente empleador insistió en la necesidad de señalar a la atención de los gobiernos el hecho de que la combinación adecuada de las políticas podía garantizar una mejor utilización y una contribución más positiva de las remesas, e indicó que el párrafo original no sólo destacaba los aspectos positivos de las remesas, sino que también hacía referencia al Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. El Vicepresidente trabajador propuso que se conservara el texto del párrafo original, pero que las dos frases que empezaban por «Una de sus principales consecuencias...» y acababan con las palabras «... para aumentar su incidencia en el desarrollo» se trasladaran al final del párrafo.

297. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

298. El miembro gubernamental del Reino Unido, haciendo uso de la palabra en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, propuso suprimir «y facilitar el acceso de los trabajadores migrantes al trabajo decente», ya que el Marco multilateral de la OIT para las migraciones proporcionaba directrices no vinculantes sobre una serie de temas relacionados con las migraciones y no simplemente sobre la cuestión concreta del acceso al trabajo decente. El Vicepresidente empleador se opuso a la enmienda, ya que la supresión de las palabras «y facilitar el acceso de los trabajadores migrantes al trabajo decente» podía llevar a la interpretación de que los trabajadores migrantes no tenían derecho al trabajo decente. El miembro gubernamental de Nueva Zelanda propuso una subenmienda para que la frase en cuestión acabara con las palabras «... para abordar este tipo de situaciones», y añadió la siguiente nueva frase: «Debería facilitarse el acceso de los trabajadores migrantes al trabajo decente». Los miembros gubernamentales del GRULAC se opusieron a toda modificación del texto original por considerar que todos los trabajadores, con inclusión de los trabajadores migrantes, tenían derecho al trabajo decente. El miembro gubernamental del Reino Unido propuso que, en su lugar, se añadieran las siguientes palabras al final de la frase original: «..., con arreglo a lo previsto en la legislación nacional», ya que los gobiernos no podían garantizar el acceso al trabajo decente a los trabajadores migrantes ilegales. El Vicepresidente empleador propuso insertar las palabras «pueden ayudar a» entre las palabras «... este tipo de situaciones y...» y las palabras «... facilitar el acceso de los trabajadores migrantes al trabajo decente». El miembro gubernamental del Reino Unido estaba de acuerdo con el enfoque, pero propuso una nueva subenmienda para añadir las palabras «pueden indicar la mejor manera de» después de las palabras «... este tipo de situaciones y».

299. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

300. El miembro gubernamental de la Argentina, haciendo uso de la palabra en nombre del GRULAC, propuso introducir las palabras «y el pleno respeto de sus derechos humanos». El Vicepresidente empleador aceptó la enmienda, a condición de que se acompañara de

---

una subenmienda para introducir las palabras «Los gobiernos y» antes de «los interlocutores sociales». El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda y la subenmienda.

**301.** El párrafo 55 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Párrafo 56**

**302.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, haciendo uso de la palabra asimismo en nombre del Canadá y Nueva Zelandia, propuso sustituir la última frase por las palabras «Constituye una sólida base para ofrecer una respuesta de solidaridad, atención y apoyo para los lugares de trabajo rurales y urbanos». Explicó que no eran partidarios de una frase que incluyera las palabras «más allá del lugar de trabajo». Los Vicepresidentes empleador y trabajador se opusieron a la enmienda, y ésta fue retirada.

**303.** El párrafo 56 fue adoptado sin enmiendas.

## **Párrafo 57**

**304.** El párrafo 57 fue adoptado sin enmiendas.

## **Párrafo 58**

**305.** El Vicepresidente trabajador propuso introducir «La buena gobernanza incluye el tripartismo, una política de empleo y una inspección del trabajo» al principio del párrafo.

**306.** La enmienda fue adoptada.

**307.** El miembro gubernamental de Nueva Zelandia, haciendo uso de la palabra asimismo en nombre del Canadá y Nueva Zelandia, propuso sustituir las palabras «y la burocracia excesiva» por las palabras «las administraciones ineficaces» en la segunda frase del párrafo, que eran menos peyorativas.

**308.** La enmienda fue adoptada.

**309.** El párrafo 58 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Párrafo 59**

**310.** El Vicepresidente trabajador propuso sustituir las palabras «o en los sectores» por las palabras «, en los sectores o a escala nacional» en la segunda frase, ya que los convenios colectivos también podían tener un alcance nacional. El Vicepresidente empleador presentó dos subenmiendas, una para añadir «del lugar de trabajo» después de la palabra «gobernanza», y otra para añadir «según proceda» después de «a escala nacional». El Vicepresidente trabajador retiró la enmienda.

**311.** El párrafo 59 fue adoptado sin enmiendas.

---

## **Párrafo 60**

312. El Vicepresidente trabajador propuso insertar las palabras «de negociación» después de la palabra «mecanismos».
313. La enmienda fue adoptada.
314. El Vicepresidente empleador propuso añadir las palabras «Debido en parte a la deficiente infraestructura, la baja productividad y el reducido acceso a los mercados» al principio de la segunda frase con el fin de mencionar algunos de los motivos por los que los salarios eran bajos en las zonas rurales de los países en desarrollo. El Vicepresidente trabajador se opuso a la enmienda por considerar que, si debían darse motivos, había que incluir todos los motivos, incluidas las enormes disparidades en materia de riqueza. El Vicepresidente empleador retiró la enmienda.
315. El Vicepresidente trabajador propuso eliminar las referencias a diferentes normas internacionales del trabajo del texto principal del informe y enumerarlas todas en un anexo. La propuesta fue apoyada por el Vicepresidente empleador y por los gobiernos.
316. El párrafo 60 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Párrafo 61**

317. El Vicepresidente trabajador propuso sustituir las palabras «, entre ellos, se ha fomentado el empleo rural» por «cuando el acceso a la tierra ha proporcionado medios de vida sostenible y ha impulsado el empleo rural». El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para añadir «y la distribución de la misma» después de «la tierra».
318. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
319. El párrafo 61 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Párrafo 62**

320. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para sustituir la palabra «esencial» por «un medio importante». El Vicepresidente trabajador presentó una subenmienda para sustituir «esencial» por «uno de los medios esenciales», que recibió el apoyo del Vicepresidente empleador.
321. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
322. El párrafo 62 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Párrafo 63**

323. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para sustituir las palabras «mundo del trabajo. La buena gobernanza requiere» por «mundo del trabajo, la cual se ve facilitada por». El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda con el fin de mantener «mundo del trabajo» y añadir, antes de «La buena gobernanza», las palabras «En este contexto,...». La subenmienda contó con el apoyo del Vicepresidente empleador.
324. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

---

325. El párrafo 63 fue adoptado en su forma enmendada.

#### **Párrafo 64**

326. El párrafo 64 fue adoptado sin enmiendas.

#### **Párrafo 65**

327. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para sustituir las palabras «Las organizaciones de empleadores y trabajadores rurales deberían participar plenamente» por «Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían tratar de incluir a los empleadores y trabajadores rurales». Explicó que la intención era asegurarse de que los interlocutores sociales eran los principales participantes en la formulación de los PTDP. Tras varios intentos de formular una subenmienda adecuada que reflejara tanto la función primordial de los interlocutores sociales como la necesidad de incluir a otros actores de las zonas rurales, el Vicepresidente trabajador propuso que se insertara el siguiente texto: «Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían participar plenamente en la formulación de los programas de trabajo decente por país (PTDP) y deberían tratar de incluir a los empleadores y los trabajadores rurales y alentar la inclusión de las cuestiones rurales en estos documentos.».

328. La subenmienda fue adoptada.

329. El párrafo 65 fue adoptado en su forma enmendada.

#### **Párrafo 66**

330. El párrafo 66 fue adoptado sin enmiendas.

#### **Párrafo 67**

331. El párrafo 67 fue adoptado sin enmiendas.

#### **Párrafo 68**

332. El párrafo 68 fue adoptado sin enmiendas.

#### **Párrafo 69**

333. El miembro gubernamental de Nueva Zelanda, hablando asimismo en nombre del Canadá y los Estados Unidos, propuso una enmienda para sustituir «otros ámbitos concretos enumerados a continuación, en los que los gobiernos, los trabajadores y los empleadores, respectivamente, pueden tomar la iniciativa» por «otros ámbitos enumerados a continuación, en los que los gobiernos, los trabajadores y los empleadores, respectivamente, pueden desempeñar una función de particular utilidad». Rechazaron la enmienda el miembro gubernamental de Eslovenia, en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, y el miembro gubernamental de la Argentina, en nombre del GRULAC. El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para insertar «o en los

---

que podrían desempeñar un papel particularmente útil» después de «iniciativa». La enmienda fue adoptada en su forma enmendada por los miembros empleadores.

334. El párrafo 69 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Párrafo 70**

335. Previa consulta con los Vicepresidentes y numerosos miembros gubernamentales, el Presidente presentó una compilación de las cuestiones abordadas en el párrafo 70 en torno a los cinco temas enumerados a continuación:

- a) gobernanza;
- b) política de empleo rural (nacional y local);
- c) derechos en las zonas rurales;
- d) servicios en las zonas rurales, y
- e) capacidad de los gobiernos.

336. Se aceptó la clasificación propuesta, que se utilizó como base para la discusión. Por lo tanto, los puntos se examinaron en un orden distinto del presentado en el proyecto de conclusiones.

### **a) *Gobernanza***

337. Los puntos 18, 20 y 23 fueron adoptados sin enmiendas.

338. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia, haciendo uso de la palabra también en nombre del Canadá y de los Estados Unidos, presentó una enmienda para crear un nuevo punto que rezara: «Garantizar el Estado de Derecho y una buena gobernanza basada en la transparencia, la estabilidad y la ausencia de corrupción.» El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda. El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para insertar la palabra «previsibilidad» entre «la transparencia,» y «la estabilidad».

339. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada y, por lo tanto, se suprimieron los puntos 8 y 19.

340. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para crear un nuevo punto que rezara: «Garantizar el respeto de los derechos de propiedad.», y apoyó una subenmienda presentada por el Vicepresidente trabajador para que este punto rezara: «Garantizar un sistema jurídico formal y eficaz que garantice a todos los ciudadanos y empresas el respeto y cumplimiento de los contratos y el respeto del Estado de Derecho y de los derechos de propiedad».

341. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

### **b) *Política de empleo rural (nacional y local)***

342. Los puntos 1, 5, 2, 21, 6, 4, 12 y 7 fueron adoptados sin enmiendas.



---

**343.** Los miembros gubernamentales del Canadá, los Estados Unidos y Nueva Zelandia propusieron suprimir la palabra «garantizar» en el punto 16 para reflejar de manera realista lo que los gobiernos podían hacer. El Vicepresidente trabajador respondió que los gobiernos podían y debían garantizar la aplicación de prácticas responsables a nivel de la empresa a través del Estado de Derecho y de la inspección del trabajo. El Vicepresidente empleador coincidió con el Vicepresidente trabajador en que debía mantenerse el texto original. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia retiró la enmienda.

**344.** El punto 16 fue adoptado sin enmiendas.

**345.** El miembro gubernamental de Turquía propuso un nuevo punto con el siguiente texto: «Garantizar la protección, la mejora y el uso sostenible de los recursos medioambientales y naturales,», que fue respaldado por el miembro gubernamental de Nueva Zelandia. El Vicepresidente trabajador propuso más bien: «Garantizar el aprovechamiento sostenible del medio ambiente y de los recursos naturales», fórmula que fue adoptada.

**346.** El nuevo punto fue adoptado en su forma subenmendada.

**c) *Derechos en las zonas rurales***

**347.** Los puntos 22, 10, 15, 9 y 13 fueron adoptados sin enmiendas.

**348.** El miembro gubernamental del Canadá, hablando asimismo en nombre de los Estados Unidos y de Nueva Zelandia, presentó una enmienda al punto 11 con el fin de insertar «en materia de empleo y de trabajo» después de «derechos vigentes». Los Vicepresidentes empleador y trabajador apoyaron la enmienda.

**349.** La enmienda fue adoptada.

**350.** La miembro gubernamental de Eslovenia, hablando en nombre de los gobiernos de los Estados miembros de la UE, propuso una enmienda con el fin de añadir el siguiente nuevo punto: «Promover la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer, la igualdad de acceso a la educación y a la formación profesional, y una mejora de las posibilidades de todos de conciliar el trabajo y la vida privada y familiar.» Los Vicepresidentes empleador y trabajador apoyaron la enmienda.

**351.** El nuevo punto fue adoptado en su forma enmendada.

**d) *Servicios en las zonas rurales***

**352.** Los puntos 3 y 14 fueron adoptados sin enmiendas.

**353.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda con el fin de añadir un nuevo punto con el siguiente texto: «Crear sistemas de inspección del trabajo en las zonas rurales, en los casos en que no existan». Se necesitaban sistemas de inspección del trabajo eficaces con el fin de dar efecto a la voluntad de los gobiernos de aplicar y hacer cumplir las leyes del trabajo en las zonas rurales. El Vicepresidente empleador reiteró que, para funcionar eficazmente, los sistemas de inspección del trabajo debían estar dotados de los recursos, los equipos y el personal adecuados, y estar exentos de corrupción. Propuso una subenmienda al nuevo punto, para que dijera: « crear sistemas de inspección del trabajo adecuadamente dotados de recursos y de personal que cubran las zonas rurales, en los casos en que no existan». La miembro gubernamental de Marruecos insistió en que, más que crearse, debían fortalecerse los sistemas de inspección del trabajo ya existentes. El Vicepresidente trabajador aceptó la subenmienda propuesta por el Vicepresidente

---

empleador, pero propuso otra subenmienda, con el fin de que el nuevo punto dijera: «Cuando no exista la inspección laboral en las zonas rurales, proporcionar personal y recursos suficientes a un servicio de inspección del trabajo».

**354.** El nuevo punto fue adoptado en su forma enmendada.

**e) *Capacidad de los gobiernos***

**355.** El punto 17 fue adoptado sin enmiendas.

**356.** Los miembros gubernamentales de Kenya, Marruecos y Sudáfrica presentaron una enmienda con el fin de añadir un nuevo punto. La miembro gubernamental de Marruecos revisó dicha enmienda en el momento de presentarla a la Comisión con el siguiente texto: «Garantizar que todas las partes interesadas en el plano local colaboren y evalúen las actividades y los proyectos rurales.». Los Vicepresidentes empleador y trabajador coincidieron en que el propósito de la enmienda ya se contemplaba en otros párrafos de las conclusiones y se opusieron a la misma.

**357.** La enmienda no fue adoptada.

**358.** El párrafo 70 fue adoptado en su forma enmendada.

**Párrafo 71**

**359.** El párrafo 71 fue adoptado sin enmiendas.

**Párrafo 72**

**360.** El párrafo 72 fue adoptado sin enmiendas.

**Párrafo 73**

**361.** El Vicepresidente trabajador propuso que se sustituyera «desarrollo» por «empleo». La miembro gubernamental de Egipto propuso una subenmienda para sustituir «desarrollo rural» por «condiciones de empleo rural», que fue rechazada.

**362.** La enmienda fue adoptada.

**363.** El Vicepresidente trabajador propuso suprimir desde «Las intervenciones...» hasta el final del párrafo y sustituirlo por «La capacidad de la OIT en términos de recursos financieros y humanos debería incrementarse hasta alcanzar un nivel que permita a la Organización poner en práctica ese plan de acción. Teniendo en cuenta el Marco de Estrategias y Políticas para 2010-2015, se debería destinar a ese plan de acción cualquier otro recurso que puede estar disponible en el período 2008-2009». El Vicepresidente empleador consideró que esa enmienda excedía los límites del mandato de la Comisión. Los miembros gubernamentales de la UE estaban a favor del texto original. Los miembros gubernamentales del GRULAC se expresaron a favor de la enmienda. El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda al párrafo 73, para que dijera: «El plan de acción debe centrarse en intervenciones prácticas formuladas a la luz de la capacidad de los recursos financieros y humanos de la OIT teniendo en cuenta el Programa y Presupuesto para 2008-2009 y el Marco de Estrategias y Políticas para 2010-2015». El miembro gubernamental del Reino Unido propuso una subenmienda para añadir las palabras «de

---

manera rápida y eficiente» después de «centrarse». Todo ello contó con el apoyo de los Vicepresidentes empleador y trabajador.

**364.** El párrafo 73 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Párrafo 74**

**365.** El Vicepresidente trabajador propuso que se sustituyeran las palabras «centrar sus esfuerzos en lograr avances en» por «comprometerse a elaborar y poner en práctica una estrategia sobre desarrollo y empleo rural en consonancia con».

**366.** La enmienda fue adoptada.

**367.** El párrafo 74 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Párrafo 75**

**368.** El Vicepresidente trabajador propuso sustituir el final del párrafo, después de la palabra «nacional», por lo siguiente: «Los gobiernos deberían formular y poner en práctica PTDP en consulta con las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores».

**369.** La enmienda fue adoptada.

**370.** El párrafo 75 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Párrafo 76**

### **Punto 1**

**371.** El Vicepresidente trabajador propuso sustituir el primer punto por «Proporcionar a su Consejo de Administración, con miras a la elaboración de futuros planes de trabajo, un informe exhaustivo en el que se analice la incidencia de actividades precedentes centradas en el empleo rural y las lagunas en relación con la cobertura y la aplicación de las normas internacionales del trabajo en las zonas rurales.».

**372.** La enmienda fue adoptada en su forma enmendada.

**373.** El punto 1 fue adoptado en su forma enmendada.

### **Punto 2**

**374.** El punto 2 fue adoptado sin enmiendas.

### **Punto 3**

**375.** La propuesta del Vicepresidente trabajador de insertar «y familiares» después de «género» en el punto 3 fue aceptada.

**376.** El punto 3 fue adoptado en su forma enmendada.

---

#### **Punto 4**

377. El punto 4 fue adoptado sin enmiendas.
378. Los miembros gubernamentales de la UE propusieron un nuevo punto después del punto 4: «Promover las pequeñas y medianas empresas, así como las cooperativas cuando sea necesario.». El miembro gubernamental de la Argentina propuso una subenmienda para insertar «y otras organizaciones comunitarias» después de «cooperativas». Los miembros trabajadores se expresaron a favor de la enmienda en su forma enmendada y propusieron otras dos subenmiendas: insertar «sostenibles» después de «empresas» y que se eliminaran las palabras «cuando sea necesario».
379. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

#### **Punto 5**

380. El miembro gubernamental de la Argentina propuso, en nombre del GRULAC, insertar «las mujeres, los pueblos indígenas, las familias dedicadas a la agricultura en pequeña escala» después de «jóvenes». La enmienda fue aceptada.
381. El punto 5 fue adoptado en su forma enmendada.

#### **Puntos 6 y 7**

382. Los puntos 6 y 7 fueron adoptados sin enmiendas.

#### **Punto 8**

383. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando asimismo en nombre de los miembros gubernamentales del Canadá y Nueva Zelanda, propuso suprimir el punto 8 porque no se sentían cómodos con el hecho de que se centraba únicamente en la cuestión de los biocombustibles. El Vicepresidente trabajador propuso que se enmendara el punto 8 de la manera siguiente: «Realizar investigaciones sobre las repercusiones que tiene la producción de biocombustibles para las empresas y el empleo». La enmienda fue adoptada con la subenmienda de los miembros trabajadores.
384. El punto 8 fue adoptado en su forma subenmendada.
385. Los miembros gubernamentales de la UE propusieron un nuevo punto: «Centrar las investigaciones en analizar la mejor manera de poner en práctica las orientaciones en materia de políticas establecidas en las presentes conclusiones.» Los miembros trabajadores y los miembros empleadores no apoyaron esta enmienda y fue retirada.

#### **Punto 9**

386. El punto 9 fue adoptado sin enmiendas.

#### **Punto 10**

387. El miembro gubernamental de Nueva Zelanda, en un esfuerzo por respetar el amplio alcance de los programas de empleo y a fin de no limitarse sólo a los programas de garantía del empleo, propuso reemplazar el texto siguiente: «Apoyar la puesta en marcha

---

de programas de garantía del empleo destinados a los trabajadores rurales con objeto de proporcionar salarios de subsistencia, incentivar la demanda y desarrollar infraestructuras.» por : «Promover programas de empleo eficaces tales como los programas de garantía del empleo destinados a los trabajadores rurales con el fin de proporcionar trabajo decente.».

**388.** La enmienda fue adoptada.

**389.** El punto 10 fue adoptado en su forma enmendada.

### **Puntos 11 y 12**

**390.** Los puntos 11 y 12 fueron adoptados sin enmiendas.

**391.** El párrafo 76 fue adoptado en su forma enmendada.

### **Párrafo 77**

#### **Punto 1**

**392.** El punto 1 fue adoptado sin enmiendas.

#### **Punto 2**

**393.** El miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, presentó una enmienda para añadir los siguientes Convenios a la lista:

- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143);
- Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169);
- Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177);
- Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99).

**394.** Tanto el Vicepresidente empleador como el Vicepresidente trabajador apoyaron la enmienda en el entendimiento de que se había acordado que las normas internacionales del trabajo mencionadas en el informe se enumerarían en el anexo.

**395.** La enmienda fue adoptada.

**396.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para añadir el «Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156);» al anexo.

**397.** La enmienda fue adoptada.

**398.** El punto 2 fue adoptado con la enmienda.

---

### **Punto 3**

- 399. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para insertar «, cuando proceda» después de «pueblos indígenas».
- 400. La enmienda fue adoptada.
- 401. El punto 3 fue adoptado en su forma enmendada.
- 402. El párrafo 77 fue adoptado en su forma enmendada.

### **Párrafo 78**

#### **Punto 1**

- 403. El Vicepresidente empleador señaló que el concepto de base normativa social mundial no era comprendido por todos, pero que a fin de seguir avanzando con la discusión y teniendo en cuenta el hecho de que en el futuro se celebrarían discusiones sobre este concepto en el Consejo de Administración, propuso la siguiente subenmienda, que consistía en reemplazar el punto con el texto siguiente: «Promover la protección social para los grupos más vulnerables de la sociedad. A este respecto, se alienta al Consejo de Administración a que examine el concepto de base normativa social mundial.» El miembro gubernamental de los Estados Unidos se opuso a la enmienda, pero reconoció que había posibilidades de seguir profundizando en el significado de base normativa social mundial para encontrar una interpretación común. El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda declarando, sin embargo, que el concepto de base normativa social mundial había sido mencionado por el Grupo de los Trabajadores durante la discusión del Informe IV en la Comisión.
- 404. La enmienda fue adoptada.
- 405. El punto 1 fue adoptado en su forma enmendada.

#### **Punto 2**

- 406. El punto 2 fue adoptado sin enmiendas.
- 407. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda con el fin de añadir el siguiente nuevo punto después del punto 2: «Promover el recurso a la inspección del trabajo para asegurar el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo en las empresas rurales.». El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para insertar las palabras «adecuadamente dotada de personal y recursos» después de «inspección del trabajo».
- 408. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 409. El nuevo punto fue adoptado en su forma enmendada.

#### **Punto 3**

- 410. El punto 3 fue adoptado sin enmiendas.

- 
411. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda con el fin de añadir un nuevo punto después del punto 3: «Promover el acceso al agua potable como derecho universal». El miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una subenmienda con el fin de que la frase dijera: «Promover el acceso universal al agua potable».
412. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
413. El nuevo punto fue adoptado.
414. El párrafo 78 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Párrafo 79**

415. El párrafo 79 fue adoptado sin enmiendas.

## **Párrafo 80**

416. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para añadir, después del título «Aplicación», el siguiente nuevo párrafo: «Todos los mandantes deben participar de manera satisfactoria en la elaboración de sus PTDP. Ello significa que las prioridades de los mandantes deben reflejarse en sus PTDP a fin de que respondan a la demanda. En particular, los PTDP deberían contribuir a fomentar la capacidad de los mandantes.». El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para suprimir «de manera satisfactoria».
417. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
418. El nuevo párrafo fue adoptado en su forma enmendada.
419. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para insertar en el párrafo 80, después de «eficiente», las palabras «, y en colaboración con otros organismos internacionales, cuando corresponda».
420. La enmienda fue adoptada.
421. El párrafo 80 fue adoptado en su forma enmendada.
422. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda con el fin de añadir un nuevo anexo I después del párrafo 80, con un texto que sería extraído del párrafo 11 de las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles (96.<sup>a</sup> reunión de la CIT). El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda.
423. La enmienda fue adoptada.

---

## Resolución relativa a la crisis alimentaria

424. El Presidente pidió a la Comisión que se pronunciara sobre la posibilidad de tratar en ese momento de la discusión, la propuesta de proyecto de resolución que habían presentado los miembros trabajadores, y la Comisión dio su consentimiento.
425. El Vicepresidente trabajador presentó un proyecto de resolución sobre la función de la OIT y de sus mandantes tripartitos para hacer frente a la crisis alimentaria mundial, y tomó nota de una serie de enmiendas. Los miembros trabajadores creían firmemente que la Comisión no podía concluir su labor sin hacer referencia a la crisis alimentaria y, por consiguiente, acogieron con agrado la posibilidad de presentar una resolución al respecto. Propusieron que la OIT convocara un seminario técnico para examinar las repercusiones sociales, en el empleo y el trabajo decente de los precios de los alimentos, y observaron que la OIT disponía de modelos rápidos, eficientes y eficaces en relación con los costos que poder aplicar al respecto. La Organización y sus mandantes poseían una extraordinaria experiencia, así como los conocimientos especializados y el entusiasmo necesarios para poner de relieve la importancia vital de que las zonas rurales fueran viables y para velar por la consecución del trabajo decente y productivo para luchar contra la pobreza, y todo ello debía ponerse al servicio de otros organismos de las Naciones Unidas. Los miembros empleadores declararon que, aunque en términos generales, no estaban a favor de resoluciones que surgieran de los debates de las comisiones, aceptaban la resolución propuesta, que había sido redactada con atención, integraba las preocupaciones de los miembros gubernamentales y del Grupo de los Empleadores, y abordaba un problema importante que afectaba tanto a los empleadores como a los trabajadores. Los miembros gubernamentales de la UE y de los PIEM apoyaron el proyecto de resolución sobre la función de la OIT y de sus mandantes tripartitos para hacer frente a la crisis alimentaria mundial, que la Comisión adoptó por unanimidad.

## Adopción del informe

426. La Comisión examinó el proyecto de informe en su decimocuarta sesión. La Ponente presentó dicho proyecto, junto con las conclusiones anexas, en su forma enmendada por la Comisión. Señaló que el informe reflejaba la manera en que delegados de orígenes diferentes habían podido reunirse y encontrar un terreno de entendimiento. La oradora dijo que el informe era el fruto de los esfuerzos concertados de muchas personas y dio las gracias al Presidente, los Vicepresidentes empleador y trabajador, los miembros gubernamentales y la secretaria de la Comisión, que había realizado su labor bajo la dirección del representante del Secretario General de la OIT.
427. La Comisión adoptó por unanimidad el informe, a reserva de la introducción de pequeños cambios y correcciones propuestos por algunos miembros en determinados párrafos. Además, la Comisión también adoptó una Resolución relativa al papel de la OIT y de los mandantes tripartitos para afrontar la crisis alimentaria mundial.

## Observaciones finales

428. El Vicepresidente empleador expresó su agradecimiento al Presidente, el Vicepresidente trabajador y los numerosos miembros gubernamentales que habían participado en la discusión, así como a los miembros del Grupo de los Empleadores.



- 
- 429.** El Vicepresidente trabajador también expresó su agradecimiento a todos los miembros de la Comisión, así como su satisfacción por el diálogo fructífero que habían mantenido.
- 430.** Los miembros gubernamentales de la UE, el Líbano, Nueva Zelandia, Sudáfrica y el GRULAC también expresaron su satisfacción.
- 431.** El Presidente clausuró la reunión expresando su agradecimiento a todos los miembros de la Comisión por sus contribuciones positivas y constructivas. En particular, valoraba el diálogo franco y pragmático y los compromisos constructivos a los que se había llegado sobre cuestiones más controvertidas. Felicitó asimismo a los Vicepresidentes empleador y trabajador por su capacidad de liderazgo, así como a los miembros gubernamentales por sus valiosas contribuciones. Por último, expresó su agradecimiento por el apoyo y la contribución de la secretaria, la Ponente, los intérpretes y los traductores.

Ginebra, 9 de junio de 2008.

*(Firmado)* N. Chisupa  
Presidente

E. Fehringer  
Ponente

---

## Anexo

### Destino de las enmiendas al proyecto de conclusiones

1. Las siguientes enmiendas fueron adoptadas: D.8, D.25, D.28, D.39, D.47, D.55, D.62, D.72, D.75, D.81, D.83, D.86, D.89, D.90, D.93, D.95, D.98, D.99, D.100, D.102, D.105, D.111, D.118, D.121, D.124, D.129, D.134, D.138, D.142, D.143, D.145 y D.149.
2. Las siguientes enmiendas fueron adoptadas en su forma subenmendada: D.2, D.10, D.11, D.13, D.15, D.18, D.19, D.21, D.27, D.29, D.31, D.36, D.41, D.52, D.56, D.58, D.67, D.68, D.69, D.74, D.77, D.82, D.84, D.85, D.88, D.91, D.92, D.94, D.96, D.101, D.104, D.108, D.109, D.116, D.122, D.125, D.126, D.127, D.130, D.131, D.132, D.136, D.139, D.140, D.141, D.144, D.150, D.151, D.152 y D.155.
3. Las siguientes enmiendas fueron desestimadas: D.4, D.9, D.14, D.32, D.33, D.34, D.35, D.40, D.44, D.48, D.53, D.54, D.59, D.60, D.70, D.79, D.87, D.106, D.107, D.110, D.112, D.113, D.114, D.115, D.123, D.128 y D.146.
4. Las siguientes enmiendas fueron retiradas: D.3, D.5, D.6, D.7, D.12, D.16, D.17, D.20, D.22, D.23, D.24, D.26, D.30, D.37, D.38, D.42, D.43, D.45, D.46, D.49, D.50, D.51, D.57, D.61, D.63, D.64, D.65, D.66, D.71, D.76, D.78, D.80, D.97, D.103, D.117, D.119, D.120, D.133, D.135, D.137, D.147, D.148, D.153 y D.154.

---

## **Resolución relativa a la promoción del empleo rural para reducir la pobreza**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 97.<sup>a</sup> reunión, 2008,

1. Habiendo celebrado una discusión general sobre la base del Informe IV, *La promoción del empleo rural para reducir la pobreza*,
2. Adopta las conclusiones siguientes, y
3. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que preste a estas conclusiones la consideración debida a la hora de planificar las futuras actividades sobre la promoción del empleo rural para reducir la pobreza en el marco del Programa de Trabajo Decente y que solicite al Director General que las tenga en cuenta en la formulación del Marco de Políticas y Estrategias para el período 2010-2015, y en la aplicación del Programa y Presupuesto para el bienio 2008-2009 y en la asignación de los recursos que estén disponibles durante el bienio 2010-2011.

---

# Conclusiones sobre la promoción del empleo rural para reducir la pobreza

## Introducción

1. Como se indica en la Declaración de Filadelfia, «la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos».
2. El Consejo de Administración, en su 295.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2006), eligió la promoción del empleo rural para reducir la pobreza como tema para una discusión en la Conferencia Internacional del Trabajo. El objetivo que se buscaba debía comprender: una evaluación de la naturaleza, la magnitud y los modelos cambiantes del empleo rural en el mundo, prestando una atención particular a los países en desarrollo, y una estrategia integral para promover el empleo y el trabajo decente en las zonas rurales de todo el mundo, y un plan de acción integrado para que la OIT pusiera en práctica esta estrategia, con inclusión de un marco conceptual, la formulación de normas, actividades de cooperación técnica y una gestión del conocimiento.
3. El sector rural ha crecido en importancia en los programas de política tanto nacionales como internacionales debido a factores como la persistencia de la pobreza en las zonas rurales, la urbanización, la globalización, el cambio climático y, más recientemente, la crisis alimentaria, la escasez de alimentos y el rápido aumento de los precios de los alimentos. El Objetivo de Desarrollo del Milenio sobre la erradicación de la pobreza extrema y el hambre, y la meta mundial de lograr el trabajo decente para todos no se alcanzarán a menos que se reduzca la pobreza rural.
4. Desde el punto de vista histórico, la agricultura ha sido siempre un motor del desarrollo económico, ya que proporciona los alimentos, piensos para animales, fibras y combustibles que permiten crear productos y servicios más diversificados en otros sectores. En muchos países, la agricultura continúa siendo el sustento principal de los hogares rurales, una contribución fundamental al PIB y una importante fuente de ingresos de exportación. La agricultura no puede desempeñar este papel dinámico de creación de riqueza sin un entorno de política propicio que garantice la existencia de instituciones adecuadas, trabajo decente y de inversiones públicas y privadas suficientes y bien orientadas.
5. Las tres cuartas partes de los pobres del mundo viven en zonas rurales caracterizadas por graves déficit de trabajo decente. Los mercados de trabajo rurales suelen funcionar de forma deficiente. Sus instituciones, organización y mecanismos de representación carecen en general de solidez. El subempleo es generalizado y los ingresos, a menudo bajos. El acceso a la protección social es extremadamente limitado. Los trabajadores rurales son con frecuencia vulnerables pues, en muchos casos, no están plenamente cubiertos por la legislación laboral nacional y, en términos más generales, sus derechos no son reconocidos o respetados. Al igual que en las zonas urbanas, un gran porcentaje de la actividad económica de las zonas rurales tiende a ser informal.
6. La escasez de oportunidades económicas y la baja inversión en las zonas rurales, junto con una carencia de infraestructura y de servicios públicos, incluida la educación y, en muchos casos, la prevalencia de una gobernanza deficiente y de unos mercados poco desarrollados agravan el panorama de dificultades que afectan a la vida laboral en las zonas rurales.
7. El mundo del trabajo en las zonas rurales presenta características comunes y específicas. Entre ellas cabe citar la predominancia de la agricultura y la importancia de los factores estacionales y climáticos. Constituyen retos particulares:

- 
- la prevalencia del trabajo infantil, los trabajadores migrantes y el trabajo familiar e informal;
  - la desigualdad de trato respecto de las mujeres en las zonas rurales;
  - la desigualdad de trato respecto de los jóvenes y los pueblos indígenas en las zonas rurales;
  - las deficiencias en materia de seguridad y salud en el trabajo y las malas condiciones de trabajo;
  - las deficiencias en materia de infraestructura y de acceso a los servicios públicos;
  - la falta de formación.
8. Sin embargo, las zonas rurales se caracterizan asimismo por una gran diversidad, por lo que no deberían considerarse exclusivamente agrícolas. Existe una mezcla de actividades dentro y fuera de las explotaciones agrícolas, que van desde la agricultura minifundista o el pastoreo hasta las agroindustrias comerciales altamente sofisticadas que abastecen los mercados mundiales y mantienen intensos vínculos regionales y nacionales con los sectores industrial y de servicios.
9. Dada la diversidad de los contextos nacionales y locales, no existe una respuesta política única que permita abordar la cuestión del empleo rural para reducir la pobreza y los déficit de trabajo decente. La naturaleza diversa de las comunidades rurales incide en las pautas de empleo y en la generación de ingresos. El empleo se caracteriza por su carácter estacional y a menudo se basa en unidades familiares. También es necesario que las políticas reconozcan la diversidad de las situaciones de los países y de las regiones según su nivel de desarrollo, recursos y capacidad institucional, sin perjuicio del papel importante que ocupan las normas laborales y medioambientales.

## **Marco de acción**

10. En los países en desarrollo, que padecen una grave falta de recursos y medios, la reducción de la pobreza en las zonas rurales mediante la creación de empleo no puede lograrse sólo a nivel nacional. El reto que plantea la pobreza en los países menos adelantados representa un desafío mucho más general que debe abordarse asimismo a escala mundial.
11. El empleo y la pobreza en las zonas rurales son multidimensionales y, por consiguiente, exigen respuestas políticas multidimensionales. El Programa de Trabajo Decente proporciona un marco para afrontar los múltiples desafíos que plantea la promoción del empleo rural para reducir la pobreza. Los cuatro pilares del trabajo decente — derechos, empleo, protección social y diálogo social — son reconocidamente interdependientes, como elementos que se refuerzan mutuamente formando un todo. El Programa Global de Empleo y la Resolución sobre la promoción de empresas sostenibles constituyen asimismo marcos útiles.

## **Estrategias para promover el empleo decente y productivo en las zonas rurales**

12. Las estrategias de empleo rural deberían ser parte integrante de las estrategias nacionales de empleo y tener como objetivo la erradicación de la pobreza. Un objetivo clave ha de ser elaborar y aplicar reglamentaciones eficaces, cuando proceda, que permitan la transición

---

del sector informal a una situación formal que pueda contribuir a incrementar la productividad, aumentar los ingresos y ampliar el alcance de los derechos, la protección social y el diálogo social existentes.

13. La agricultura es normalmente el pilar principal de la mayoría de las economías rurales y puede ser un motor para el crecimiento económico, la reducción de la pobreza y el progreso social. Dado que el aumento de la producción agrícola *per cápita* y del valor añadido suelen tener una repercusión particularmente positiva en los ingresos de los más pobres, y dada su estrecha relación con las actividades no agrícolas, la agricultura y el desarrollo rural son esenciales para la promoción del empleo rural para reducir la pobreza.
14. Incrementar la diversificación y la productividad agrícola a través del progreso tecnológico y la inversión es fundamental para reducir la pobreza. Para que eso ocurra, los servicios de apoyo a la agricultura tienen que adaptarse en función de las necesidades de las pequeñas explotaciones agrícolas en las que trabaja la mayor parte de la población rural y en las que se producen la mayoría de los alimentos en los países en desarrollo.
15. Las nuevas fuentes de demanda, sobre todo la de determinados productos de alto valor, y la tendencia general hacia una mayor integración global, conllevan oportunidades y desafíos para los empleadores y los trabajadores rurales. La agricultura comercial moderna suele ir asociada a la concentración de mercados de productos básicos y al poder económico de un número limitado de agroindustrias multinacionales en la cadena alimentaria industrial. Independientemente del potencial que ofrece la explotación de nuevas oportunidades de mercado, en numerosos países la producción de alimentos destinados al consumo local sigue siendo la principal prioridad. Se precisan medidas innovadoras para garantizar que los pequeños agricultores tengan acceso a unos mercados más amplios. Deberían formularse estrategias para garantizar el acceso a actividades de formación y tecnologías adecuadas, la tierra y el agua con el fin de desarrollar la producción de alimentos, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales.

## **Orientaciones en materia de políticas prioritarias**

16. El Programa Global de Empleo (PGE) de la OIT es un enfoque integrado. El pilar del Programa de Trabajo Decente correspondiente al empleo es totalmente pertinente para el contexto rural. En el PGE se reconoce que el empleo decente y productivo es el vínculo fundamental entre el crecimiento y la reducción de la pobreza.

### ***Políticas económicas para apoyar la promoción del empleo rural para reducir la pobreza***

17. *Crecimiento y política macroeconómica.* La generación de más y mejores empleos en las zonas rurales requiere ante todo un entorno jurídico y reglamentario propicio para la promoción de un crecimiento y unas inversiones que sean sostenibles desde el punto de vista social, económico y medioambiental. Las políticas monetarias, fiscales y cambiarias deberían garantizar unas condiciones económicas estables y predecibles y deberían evitar la discriminación de las zonas rurales. Una gestión económica racional debería equilibrar el doble objetivo de crear más y mejores empleos y de combatir la inflación, y prever políticas y reglamentaciones que estimulen la inversión productiva a largo plazo.
18. *Comercio y política de inversión.* A la hora de suprimir los obstáculos que impiden el acceso a los mercados nacionales y extranjeros han de tenerse en cuenta los distintos niveles de desarrollo de los países. El mayor rendimiento producido por la integración del comercio puede tener efectos positivos para el empleo ya sea en términos cuantitativos, en relación con la calidad de los puestos de trabajo o una combinación de ambos. Ahora bien,

---

dado que la integración del comercio también puede dar lugar al desplazamiento de puestos de trabajo, una mayor informalidad y el aumento de las desigualdades en materia de ingresos, los gobiernos deben adoptar medidas, en consulta con los interlocutores sociales, para evaluar y abordar mejor las repercusiones de las políticas comerciales en el empleo y el trabajo decente. También es necesario adoptar medidas a nivel regional y multilateral para eliminar las distorsiones en el comercio y ayudar a los países en desarrollo a fortalecer su capacidad para exportar productos de valor añadido, gestionar el cambio y desarrollar una base rural y agrícola competitiva.

19. *Infraestructuras materiales y sociales productivas.* La inversión en infraestructuras rurales es de crucial importancia para el empleo y el crecimiento. Sirve de puente entre las zonas rurales y urbanas y entre los sectores agrícola y no agrícola. Así, por ejemplo, la infraestructura de transporte y de tecnologías de la información es de crucial importancia para vincular a los productores y las empresas rurales a los mercados. Una amplia variedad de proyectos de infraestructura puede favorecer de manera directa la productividad agrícola y permite utilizar, cuando proceda, métodos con alto coeficiente de mano de obra. Las infraestructuras sociales, tales como las escuelas, la sanidad, el agua potable y otros servicios básicos, también son esenciales para impulsar un desarrollo rural conjunto y sostenible. Las asociaciones público-privadas pueden ampliar el alcance de los recursos.
20. *Política en materia de tecnología.* La inversión pública y privada en actividades de investigación y desarrollo es un catalizador importante para la innovación en la agricultura y otros sectores rurales, así como en materia de protección del medio ambiente, y puede ayudar a obtener importantes aumentos de la productividad. La comunicación de los resultados de las investigaciones y el suministro de formación sobre la aplicación de unas prácticas agrícolas adecuadas y sobre la utilización de las nuevas tecnologías a los pequeños y medianos agricultores a través de servicios de divulgación contribuye a aumentar la productividad agrícola y a mejorar los medios de vida y la sostenibilidad del medio ambiente.
21. El progreso tecnológico no sólo consiste en la mecanización, sino también en la aplicación de buenas prácticas agrícolas y de nuevas tecnologías con miras a lograr un aumento de la productividad sostenible de la tierra. En ese sentido, los interlocutores tripartitos contribuyen al progreso tecnológico facilitando el desarrollo de las calificaciones y la formación de la mano de obra agrícola y también de la disponibilidad de información, créditos y mercados. La aplicación de las tecnologías a la agricultura puede provocar un desplazamiento o un aumento de la mano de obra. Por consiguiente, tienen que tenerse en cuenta las repercusiones en el empleo de los diferentes enfoques del aumento de la productividad y desarrollarse estrategias para afrontar dichas repercusiones, incluida la diversificación económica en las zonas rurales.
22. *Enfoques sectoriales.* El elemento central del enfoque sectorial es el esfuerzo para establecer vínculos más fuertes y mutuamente beneficiosos entre las empresas, con el fin de aprovechar conjuntamente las oportunidades de mercado. El hecho de centrarse en subsectores de las zonas rurales con un alto coeficiente de mano de obra, así como en sectores con gran potencial de crecimiento, ofrece enormes posibilidades para integrar a los agricultores y a las empresas rurales en los sistemas de producción nacionales y mundiales. Podrían crearse más y mejores empleos.

### ***Políticas para desarrollar las calificaciones, las tecnologías y la empleabilidad***

23. Al elaborar políticas para mejorar la disponibilidad y la calidad de las actividades para el desarrollo de las calificaciones en las zonas rurales, es importante tener en cuenta las orientaciones estratégicas de las conclusiones de la discusión general sobre las

---

calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo (CIT, 2008).

24. La educación, la capacitación profesional y la formación permanente son motores fundamentales de la capacidad, la productividad, la competitividad y el desarrollo social en las zonas rurales. El desarrollo de una fuerza de trabajo calificada y la potenciación de las capacidades humanas a través de sistemas apropiados de educación, formación profesional y técnica y aprendizaje permanente son elementos importantes para ayudar a los trabajadores a encontrar y mantener empleos decentes y productivos y a seguir el mismo ritmo de los cambios tecnológicos y las nuevas oportunidades de empleo.
25. La política pública debería proporcionar educación básica pública obligatoria de calidad y gratuita, sin negar el acceso a quienes no pueden costearla. La política pública también debería orientar las inversiones a las zonas rurales de los países en desarrollo con el fin de garantizar la educación básica y de reducir el analfabetismo y fortalecer las habilidades matemáticas. Las políticas también deberían impulsar la enseñanza secundaria y la formación profesional en las zonas rurales y garantizar el acceso equitativo a las mismas a todos los hombres y mujeres con el fin de crear trayectorias profesionales que retengan a los trabajadores en las zonas rurales. La enseñanza de calidad es un instrumento vital para eliminar el trabajo infantil. Dentro del proceso para fomentar la formación permanente, la política estatal debería reconocer debidamente el aprendizaje previo como medio para promover el acceso a la educación.
26. El alcance y la eficacia de la infraestructura de la formación intercultural en las zonas rurales pueden mejorarse utilizando, entre otras cosas, enfoques de formación basados en la comunidad, la formación itinerante y la utilización de medios de comunicación y de Internet.
27. La agricultura moderna se caracteriza por la introducción de variedades mejoradas de plantas, aves de corral, peces y ganado, y por la aplicación de nuevas tecnologías y de sofisticadas técnicas de procesamiento y manipulación de los productos. Se debería consultar a los trabajadores antes de adoptar nuevas tecnologías y procesos de trabajo. Las empresas no agrícolas también utilizan, cada vez más, modernos sistemas de información y de gestión que exigen nuevas e importantes competencias tanto a los trabajadores como a los responsables de la gestión, así como la extensión del tendido eléctrico. Las nuevas medidas en materia de desarrollo sostenible y normas de calidad requieren un perfeccionamiento continuo de las calificaciones, lo cual es responsabilidad conjunta de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Con el fin de actualizar sus calificaciones, los trabajadores deberían tener oportunidades y acceso en materia de formación.

### ***Políticas para promover empresas sostenibles***

28. Las conclusiones de la discusión de 2007 sobre la promoción de las empresas sostenibles proporcionaron orientaciones detalladas sobre qué se entiende por un entorno propicio para las empresas sostenibles y por prácticas responsables de las empresas. El conjunto de estas conclusiones proporciona un marco apropiado para promover empresas rurales sostenibles, y su párrafo 11 figura en el anexo I.
29. Las políticas para promover el empleo no agrícola y la creación de empresas en las zonas rurales son esenciales para un desarrollo sostenible. Las pequeñas y medianas empresas, con inclusión de las cooperativas u otras organizaciones de base comunitaria, proporcionan una importante fuente de empleo rural. Las actividades rurales no agrícolas son particularmente importantes debido a que ofrecen a los pobres de las zonas rurales otras alternativas económicas distintas de las actividades tradicionales.



- 
- 30.** Las cooperativas son a menudo una fuente primordial de empleo en las zonas rurales. Además, pueden ser un elemento significativo de desarrollo económico local. Es importante garantizar el establecimiento de un marco jurídico acorde con la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193) de la OIT.
- 31.** Es necesario fomentar la iniciativa empresarial para estimular la creación de empresas rurales y crear las condiciones que permitan innovar, adoptar nuevas tecnologías y participar en los mercados en expansión. Dar a conocer las ventajas de la actividad empresarial y dispensar formación en competencias básicas en materia de gestión son dos actividades que pueden alentar la creación de empresas y dirigirse a las mujeres y a grupos y segmentos específicos tales como los jóvenes, los pueblos indígenas y las familias dedicadas a la agricultura de pequeña escala.
- 32.** Dentro del contexto rural, son particularmente importantes para facilitar la creación y el desarrollo de las empresas sostenibles los siguientes elementos:
- i) *Acceso a servicios financieros.* Un sistema financiero que funcione correctamente impulsa el crecimiento y el dinamismo del sector privado. Si se facilita el acceso de las PYME, las cooperativas y las empresas incipientes a la financiación, por ejemplo, al crédito, el arrendamiento financiero, los fondos de capital de riesgo u otro tipo de instrumentos similares o nuevos, se crean las condiciones apropiadas para un proceso más incluyente de desarrollo de las empresas. Habría que alentar a las instituciones financieras, particularmente las multilaterales e internacionales, a incluir el trabajo decente en sus prácticas crediticias.
  - ii) *Un entorno jurídico y reglamentario propicio.* Una reglamentación mal concebida y la imposición de cargas administrativas innecesarias a las empresas limitan la creación de nuevas empresas y las actividades empresariales en curso de las empresas existentes y conducen a la informalidad, la corrupción y costos derivados de la pérdida de eficiencia. Las reglamentaciones bien concebidas, transparentes, responsables y debidamente difundidas, comprendidas las que respaldan las normas laborales y medioambientales, son buenas para los mercados y la sociedad. Facilitan la formalización e impulsan la competitividad sistémica. La reforma reglamentaria y la supresión de los obstáculos a los que hacen frente las empresas no deberían menoscabar dichas normas.
  - iii) *Estado de Derecho y garantía de los derechos de propiedad.* Un sistema jurídico formal y eficaz que garantice a todos los ciudadanos y empresas que los contratos se respetan y se cumplen, que prevalece el Estado de Derecho y que se garantizan los derechos de propiedad es una condición fundamental no sólo para atraer la inversión, sino también para generar certidumbre y cultivar la confianza y la justicia en la sociedad. La propiedad es más que la mera titularidad; la ampliación de los derechos de propiedad puede ser una herramienta de habilitación y puede facilitar el acceso al crédito y el capital. Esos derechos también conllevan la obligación de cumplir las normas y los reglamentos establecidos por la sociedad.
  - iv) *Acceso a mercados transparentes y competitivos, servicios e insumos,* incluso a través de conglomerados, así como a cadenas de valor nacionales y mundiales. Ello incluye infraestructura local, sistemas de aduanas eficientes, sistemas jurídicos previsibles y servicios públicos eficaces.
  - v) *Diálogo social.* El diálogo social basado en la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva, en particular a través de marcos institucionales y normativos, es esencial para lograr resultados eficaces, equitativos y mutuamente beneficiosos para los gobiernos, los empleadores, los trabajadores, y la sociedad en su conjunto.

- 
- vi) *Respeto de los derechos humanos universales y de las normas internacionales del trabajo.* La competitividad debería fundarse en valores. El respeto de los derechos humanos y de las normas internacionales del trabajo, especialmente la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, la abolición del trabajo infantil, del trabajo forzoso y de todas las formas de discriminación, es un rasgo distintivo de las sociedades que han logrado integrar con éxito la sostenibilidad y el trabajo decente.
  - vii) *Justicia social e inclusión social.* La desigualdad y la discriminación son incompatibles con el desarrollo de empresas sostenibles. Se requieren políticas claramente definidas con miras a la justicia social, la inclusión social y la igualdad de oportunidades en el empleo. El ejercicio efectivo del derecho a organizarse y a la negociación colectiva también constituye un medio eficaz para garantizar la distribución equitativa de los aumentos de productividad y la remuneración adecuada de los trabajadores.
  - viii) *Protección social adecuada.* Un modelo de seguridad social universal sostenible basado en los impuestos o cualquier otro modelo nacional que proporcione a los ciudadanos acceso a servicios esenciales tales como una atención de salud de calidad, prestaciones de desempleo, la protección de la maternidad y una pensión básica, es fundamental para mejorar la productividad y propiciar las transiciones a la economía formal. La protección de la salud y la seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo también es vital para el desarrollo de empresas sostenibles.

33. Las economías locales suelen tener orígenes y tradiciones específicos, están integradas en redes sociales y en un marco de relaciones institucionales particulares. Es necesario promover la aplicación de enfoques de desarrollo local y regional basados en el potencial particular de las economías rurales y que promuevan el diálogo y la cooperación entre los gobiernos locales y las organizaciones de trabajadores y de empleadores, en colaboración con otras organizaciones comunitarias. Es posible lograr que las políticas nacionales para promover el empleo rural sean más eficaces adaptándolas a las condiciones económicas, medioambientales y sociales de contextos territoriales específicos.

### **Reglamentaciones, instituciones y políticas de mercados de trabajo**

34. Las zonas rurales necesitan instituciones sólidas de mercado de trabajo, y una administración del trabajo eficaz, con inclusión de servicios de administración del trabajo y servicios apropiados de formación y divulgación. En las zonas rurales también se necesita la fuerte participación de organizaciones representativas independientes de trabajadores y de empleadores en el diálogo social. La negociación colectiva constituye un medio importante para promover el empleo y los medios de vida decentes y productivos en las zonas rurales. Todos esos elementos deben aplicarse de manera pertinente a las comunidades rurales, y responder a sus necesidades.
35. A fin de formular políticas y reglamentaciones basadas en datos empíricos y eficaces para las zonas rurales, hace falta mejorar el acopio de datos sobre el empleo rural, proceso en el que la OIT puede proporcionar ayuda.
36. Para afrontar el reto del empleo en las zonas rurales se requieren políticas activas específicas y eficaces de mercado de trabajo, tales como una formación técnica y profesional orientada hacia la demanda, servicios de información sobre el mercado de trabajo, actividades de promoción de las empresas, y programas para garantizar el empleo.

- 
37. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deberían promover oportunidades de empleo para los jóvenes que han cumplido la edad mínima legal de admisión en el empleo prevista en sus países a quedarse y a trabajar en las zonas rurales, ya sea en actividades agrícolas como no agrícolas en las zonas rurales. Esto requiere abordar la calidad del empleo que se ofrece, sobre todo los niveles de capacitación profesional y las perspectivas de carrera, al crear empleos decentes para los jóvenes de las zonas rurales.

## **Estrategias para ampliar los derechos en el trabajo en las zonas rurales**

38. La mayoría de los trabajadores rurales, especialmente los que trabajan en la agricultura, están poco protegidos por la legislación laboral nacional. Muchos quedan fuera de la cobertura de dicha legislación, como los trabajadores ocasionales y estacionales, debido a la naturaleza de su empleo. Otros son excluidos a causa de su pertenencia a un determinado grupo, como los trabajadores migrantes o los pueblos indígenas. Los Miembros deberían velar por que las normas nacionales del trabajo sean aplicables a todas las formas de arreglos contractuales, incluidas aquellas que implican a varias partes, de modo que los trabajadores asalariados tengan la protección que les corresponde. La protección jurídica concedida a los trabajadores rurales no suele respetarse en la práctica.
39. Esta enorme laguna en lo relativo a la protección y a la aplicación no sólo afecta a la consecución de los principios y derechos fundamentales en el trabajo — libertad sindical y libertad de asociación, trabajo forzoso, trabajo infantil y discriminación —, sino también a otros derechos de los trabajadores en relación con los salarios, el tiempo de trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo y la seguridad social, por ejemplo. Para crear puestos de trabajo decentes en las zonas rurales han de eliminarse los obstáculos jurídicos y prácticos que impiden una protección efectiva.
40. Las normas internacionales del trabajo son uno de los elementos esenciales para orientar la legislación y la política nacional a fin de colmar las lagunas en materia de protección laboral, ya que proporcionan a los gobiernos un marco internacionalmente reconocido para la aplicación de los principios relativos al trabajo decente en todos los ámbitos laborales, incluidos los propios de las zonas rurales. La mayoría de los convenios y recomendaciones de la OIT son de aplicación general, es decir, cubren a todos los trabajadores, entre ellos los trabajadores rurales. Sin embargo, los principios y derechos fundamentales en el trabajo — en particular la libertad sindical y la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva — son esenciales, ya que se trata de derechos habilitadores que facilitan la consecución de otros derechos.

## **Orientaciones en materia de políticas prioritarias**

41. *Normas internacionales del trabajo.* Habría que promover la ratificación y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales, que desempeñan un papel importante para el logro de la justicia social. Además, deberían promoverse otros instrumentos pertinentes para promover el empleo rural decente a fin de reducir la pobreza (véase el anexo II). Esto no debería comprometer el examen de otros instrumentos internacionales pertinentes.
42. *Legislación del trabajo.* Debería revisarse la legislación nacional con el fin de promover su aplicación extensiva a todos los trabajadores rurales, incluidos los trabajadores agrícolas, así como su cumplimiento efectivo. Dicha legislación habría de tener en cuenta las particularidades del trabajo rural y especificar los derechos y las obligaciones de todos los interesados, gobiernos, empleadores y trabajadores.

- 
43. *Seguridad y salud en el trabajo.* Los gobiernos y los empleadores deben adoptar medidas urgentes, inmediatas y efectivas, allí donde sea necesario, para mejorar la seguridad y la salud en la agricultura. La utilización de las metodologías WIND (mejoras laborales en el desarrollo de los barrios) también puede mejorar la seguridad y salud en el trabajo de las comunidades rurales.
44. *La libertad sindical y la libertad de asociación y la negociación colectiva* son derechos habilitadores. Constituyen un medio para lograr el trabajo decente para todos. La libertad sindical y la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva pueden contribuir a un desarrollo económico estable y unas relaciones laborales armoniosas. Por consiguiente, los gobiernos deberían facilitar un entorno propicio para la creación de organizaciones de trabajadores y de empleadores rurales independientes y eliminar los obstáculos a su creación y desarrollo.
45. *Igualdad de oportunidades y de trato.* Muchos trabajadores rurales de distintos países pueden sufrir discriminación a distintos niveles. Ciertos grupos de trabajadores rurales son particularmente desfavorecidos, entre ellos las mujeres, los trabajadores migrantes y los pueblos indígenas. Es necesario tomar medidas eficaces para eliminar todas las formas de discriminación, que tienen por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para la igualdad es esencial extender la cobertura, aplicar las leyes y hacer respetar los derechos en el trabajo en las zonas rurales.
46. *Trabajo forzoso.* El trabajo forzoso es una característica significativa de las zonas rurales de algunos países. El endeudamiento inducido suele ir acompañado de intimidación y de amenazas de violencia contra los trabajadores o sus familias. La condición jurídica de millones de migrantes en situación irregular los hace particularmente vulnerables a la coacción, a causa de la amenaza adicional y permanente de denuncia a las autoridades. Los Estados Miembros han de afrontar los problemas estructurales, entre ellos las deficiencias en materia de política, que permiten la existencia del trabajo forzoso. Los gobiernos deberían tomar medidas concretas para hacer cumplir las leyes, y para respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de los convenios de la OIT sobre la abolición de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, con el fin de erradicar el trabajo forzoso y aplicar sanciones penales a quienes lo explotan.
47. *Trabajo infantil.* Se requieren medidas urgentes, inmediatas y prácticas por parte de los gobiernos, los empleadores y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como en colaboración con otros interlocutores, para eliminar el trabajo infantil en las zonas rurales. Los gobiernos deberían velar por que los principios fundamentales derivados del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) se apliquen a la agricultura. Aproximadamente el 70 por ciento de los niños que trabajan se encuentran en la agricultura. El trabajo infantil debería considerarse no sólo como una infracción del derecho laboral, sino también como una violación de los derechos del niño. El trabajo infantil merma el trabajo decente, y su existencia deteriora el funcionamiento eficaz de los mercados de trabajo rurales. Agrava el problema de la insuficiencia de los ingresos actuales de las familias y exacerba la pobreza. Es vital intensificar la cooperación entre los diferentes ministerios para afrontar este problema.
48. *Inspección del trabajo.* La inspección del trabajo es con frecuencia inexistente o inadecuada en las zonas rurales. Ello contribuye al escaso cumplimiento de la legislación laboral. Un sistema de inspección del trabajo eficaz a nivel nacional, en manos de inspectores formados profesionalmente y dotados de los recursos adecuados, debidamente calificados y conocedores de los problemas de los mercados de trabajo rurales, así como independientes frente a las influencias externas indebidas, redundaría en beneficio de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores. Una legislación laboral basada en

---

leyes y normas transparentes y predecibles puede ayudar a este respecto. Proporciona una mejor protección de los derechos, fomenta las prácticas seguras y saludables y una mayor productividad en el trabajo, entre otras cosas, mediante el suministro de información y asesoramiento, y contribuye a crear una cultura de seguridad y salud en el lugar de trabajo. El Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) ofrece orientaciones sobre cómo mejorar la inspección del trabajo en la agricultura.

49. *Información sobre los derechos y responsabilidades.* Es necesario iniciar campañas de promoción y difusión de la información para informar a los trabajadores y los empleadores rurales de sus derechos y responsabilidades. La sensibilización no sustituye a las medidas para el cumplimiento de la ley.

## **Ampliar la protección social y la inclusión social**

50. Las poblaciones rurales suelen caracterizarse por unos elevados niveles de vulnerabilidad. Muchas poblaciones rurales dependen de pequeñas explotaciones agrícolas y de empleos ocasionales y temporales, lo que los expone particularmente a riesgos derivados del uso de sustancias químicas peligrosas, a catástrofes climáticas y naturales, así como a las variaciones estacionales que inciden en la disponibilidad de empleo y de alimentos. Dado que pueden carecer de los servicios básicos, están especialmente expuestos a riesgos tales como problemas de salud graves e imprevistos, analfabetismo, pobreza y exclusión social, y bajos niveles de educación y de calificaciones. A nivel mundial, la agricultura es una de las ocupaciones más peligrosas en términos de accidentes del trabajo, tasas de mortalidad, lesiones y problemas de salud relacionados con el trabajo. Las poblaciones rurales comparten con las urbanas el riesgo de estar expuestas a las principales pandemias, en particular el VIH/SIDA, que está causando estragos entre muchas comunidades rurales. Los altos niveles de pobreza y de subempleo de muchas zonas rurales también reducen la capacidad de los trabajadores rurales y sus familias de hacer frente a las consecuencias financieras de los riesgos. El aislamiento geográfico, la falta de servicios de salud y la pobreza también reducen el acceso de los trabajadores rurales a tratamientos y medicamentos antirretrovirales.
51. Muy pocas personas tienen acceso a las estrategias y los mecanismos generalmente empleados para hacer frente a los riesgos. En muchos países en desarrollo, la cobertura de la seguridad social es insuficiente o inexistente en las zonas rurales. Se sigue teniendo poco acceso a mecanismos de mercado y a otros mecanismos de ahorro y de seguro, sobre todo en el caso de las personas más pobres. Las medidas preventivas para reducir al mínimo, controlar o eliminar los riesgos profesionales no abarcan a las personas más vulnerables, sobre todo en las zonas rurales remotas, y la legislación a este respecto se aplica raras veces.

## **Orientaciones en materia de políticas prioritarias**

52. La protección social es un medio importante para reducir la pobreza y la vulnerabilidad, así como para mejorar la salud, la alimentación y la tasa de alfabetización de las poblaciones, y aumenta mucho las oportunidades de lograr un crecimiento sostenible y equitativo, bienestar y una elevada productividad. La protección social es indispensable para la inclusión social a fin de ayudar a las mujeres y los grupos desfavorecidos de las zonas rurales, principalmente los niños, las personas de edad, las personas discapacitadas y el gran número de personas desempleadas o subempleadas de las zonas rurales. Debería darse prioridad a las medidas destinadas a ampliar la protección social, y en particular la seguridad social.

- 
53. La protección social debería basarse en políticas macroeconómicas acertadas y estables. La ampliación de la protección social a todas las personas es una responsabilidad conjunta. Las estrategias eficaces deberían tener en cuenta la situación específica de cada país, pero es probable que éstas precisen una serie de enfoques complementarios. Con independencia del enfoque adoptado, la eficacia de la gestión administrativa y financiera es un elemento esencial.
54. Para fortalecer las capacidades de las personas pobres, lograr que éstas se beneficien al máximo de las oportunidades y mejorar la sostenibilidad financiera, las medidas destinadas a ampliar la protección social deberían acompañarse de iniciativas que permitan proporcionar educación básica y servicios de salud, impulsar el empleo rural y mejorar la empleabilidad. Los enfoques recientemente adoptados para ampliar la protección social en las zonas rurales, tales como los programas de garantía del empleo o los programas de transferencia condicional de efectivo que exigen acudir a la escuela, pueden ser algunos ejemplos útiles.
55. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deberían adoptar medidas urgentes, inmediatas y eficaces para reducir los accidentes en el lugar de trabajo y los problemas de salud relacionados con el trabajo, garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable e instaurar una cultura de seguridad y salud basada en la prevención en los lugares de trabajo de las zonas rurales. Deben formularse estrategias nacionales para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo, de cuya aplicación se encargarán los interlocutores tripartitos.
56. La migración es una característica común de muchas sociedades rurales. Los trabajadores migrantes de las zonas rurales son en muchos casos grupos vulnerables que, a menudo, sufren un trato discriminatorio en el empleo y pueden enfrentarse a importantes inconvenientes en términos de remuneración, protección social y representación. En los principios y directrices no vinculantes relativos a la migración laboral incluidos en el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales se proporcionan orientaciones útiles para abordar este tipo de situaciones e indicar la mejor manera de facilitar el acceso de los trabajadores migrantes al trabajo decente. Los gobiernos y los interlocutores sociales deberían esforzarse por lograr una mejor integración de los trabajadores migrantes, y el pleno respeto de sus derechos humanos. Una de las principales consecuencias de la migración es el creciente flujo de remesas hacia los países en desarrollo. Las remesas contribuyen al consumo, el crecimiento y la seguridad económica nacionales. Rebajar los costos de las remesas es un paso importante para aumentar su incidencia en el desarrollo.
57. Deben proseguir los esfuerzos destinados a promover la aplicación del *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA en el mundo del trabajo*. Este Repertorio de recomendaciones prácticas es un instrumento exhaustivo que abarca la educación, la prevención, la formación, la asistencia, la discriminación y la seguridad y salud en el trabajo, entre otras cuestiones. Constituye una sólida base para instaurar una colaboración en el lugar de trabajo, así como para adoptar medidas eficaces sobre el VIH/SIDA más allá del mismo, tanto en las zonas rurales como urbanas. Asimismo, debería promoverse la actuación conjunta de los actores clave en lo que respecta al VIH/SIDA.

## **Promover el diálogo social y una mejor gobernanza**

58. Los déficit de trabajo decente a menudo obedecen a déficit de gobernanza. Los intereses de las poblaciones rurales pobres deberían reflejarse en los marcos nacionales de políticas en materia de empleo, desarrollo rural, salud, educación, seguridad social, agricultura e infraestructura.

- 
59. La buena gobernanza incluye el tripartismo, una política de empleo y una inspección del trabajo. La buena gobernanza significa participación y responsabilización, y requiere la construcción de una infraestructura jurídica que establezca instituciones públicas previsibles, transparentes, y fiables a lo largo del tiempo. La finalidad es impedir la corrupción y las administraciones ineficaces y crear un entorno propicio para las empresas sostenibles, que ayude en la transición de las empresas del sector informal a la economía formal.
  60. El conocimiento y el cumplimiento de la ley suelen ser deficientes en las zonas rurales y los códigos de trabajo con frecuencia dan al sector de la agricultura un trato diferente al de otros sectores, y ello por distintos motivos. Los convenios colectivos pueden desempeñar un papel importante para concertar principios y procesos de gobernanza en las empresas o en los sectores, definir las condiciones de empleo, y aclarar los derechos y obligaciones de los empleadores y de los trabajadores y, por lo tanto, pueden servir de base para el mantenimiento de relaciones laborales armoniosas.
  61. La fijación de los salarios es una de las más polémicas cuestiones en el ámbito del trabajo rural, debido en gran parte a la falta de mecanismos de negociación que permitan que los trabajadores y los empleadores puedan negociar libremente resultados por acuerdo mutuo. Los salarios de la agricultura suelen ser bajos, y muchos trabajadores reciben remuneraciones inferiores al salario mínimo nacional, cuando éste existe. La situación de los trabajadores pobres se agrava por el retraso o la falta de pago de los salarios o por el cobro de deducciones inapropiadas de sus salarios y por otras prácticas abusivas.
  62. Las grandes desigualdades en la distribución de las tierras y el acceso a las mismas son una causa importante de la pobreza extrema. Ahora bien, la reforma agraria por sí sola no ofrece una solución universal para reducir la pobreza. En algunos países, se han obtenido éxitos, cuando el acceso a la tierra y la distribución de la misma han proporcionado medios de vida sostenibles y han impulsado el empleo rural, mientras que en otros la reforma agraria ha tenido efectos perjudiciales. Una reforma agraria eficaz depende de un amplio apoyo político y de una importante ayuda estatal que consiste en el registro de los derechos sobre la tierra, inversiones públicas, crédito y asistencia técnica para permitir que los agricultores que han adquirido recientemente sus tierras puedan explotarlas de manera productiva, acceder a los mercados y salir de la pobreza. La Conferencia Internacional sobre Reforma Agraria y Desarrollo Rural (CIRADR) de 2006 aportó ideas útiles a este respecto.

## **Orientaciones en materia de políticas prioritarias**

63. El diálogo social basado en la libertad sindical y la libertad de asociación y en el derecho a la negociación colectiva y respaldado por marcos institucionales, jurídicos y reglamentarios es un medio indispensable para lograr resultados eficaces, equitativos y mutuamente beneficiosos para los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y la sociedad en general. Hacen falta una mejor organización de los empleadores y de los trabajadores rurales e instituciones más fuertes de mercado de trabajo para fomentar el diálogo social en las zonas rurales.
64. Las instituciones fuertes de diálogo social pueden promover la buena gobernanza en el mundo del trabajo. En este contexto, la buena gobernanza requiere la representación y la participación de los interlocutores sociales en los planos nacional, regional y local. Los interlocutores sociales necesitan aumentar su capacidad para llegar hasta los empleadores y los trabajadores rurales, y para proporcionar ayuda para desarrollar el diálogo social entre los trabajadores y los empleadores con el fin de ayudar en la transición del sector a la economía formal.

- 
65. El diálogo social, en el plano internacional, puede incluir la conclusión de acuerdos marco internacionales entre empresas multinacionales y federaciones sindicales mundiales en diferentes sectores.
  66. Las organizaciones de empleadores y trabajadores rurales deberían participar plenamente en la formulación de los programas de trabajo decente por país (PTDP) y deberían tratar de incluir a los empleadores y los trabajadores rurales para alentar la inclusión de las cuestiones rurales en estos documentos.
  67. Una administración del trabajo acertada permite que los gobiernos den efecto a políticas económicas y sociales clave que tengan efectos directos sobre el lugar de trabajo. En el contexto de un marco jurídico y reglamentario eficaz, los gobiernos y los interlocutores sociales deberían trabajar juntos para hacer extensivas las funciones de una administración laboral y una administración del trabajo eficaces a las entidades informales y para alentar, por medio de la información y de la formación, el cumplimiento de la legislación laboral.
  68. En el contexto de un plan nacional coherente, la gobernanza puede mejorarse a través de un proceso de descentralización o de delegación de facultades a autoridades locales y regionales competentes y responsables. Se puede obtener una mayor eficacia y eficiencia de las administraciones locales mediante una formación continua de funcionarios elegidos a nivel local, actividades de potenciación, flexibilidad y aumento de la capacidad.
  69. Se pueden formular políticas nacionales más eficaces para promover el empleo rural adaptándolas a las condiciones económicas, medioambientales y sociales de contextos específicos. La utilización de un enfoque que integre diferentes políticas sectoriales o territoriales puede mejorar la coherencia y la eficacia del gasto público en las zonas rurales.

## **El papel de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores**

70. La cooperación entre los gobiernos, los trabajadores y los empleadores en los planos nacional, regional y local es un elemento importante en la promoción del empleo a través del desarrollo de estrategias y programas integrados centrados en la reducción de la pobreza en las zonas rurales. Esta cooperación exige el apoyo y el compromiso de los interlocutores tripartitos respecto de las funciones y responsabilidades que comparten, por ejemplo, en la promoción del diálogo social, las asociaciones y el acceso a servicios tales como la educación y la formación. Además de estas esferas de responsabilidad compartida, existen otros ámbitos enumerados a continuación, en los que los gobiernos, los trabajadores y los empleadores, respectivamente, deberían llevar la iniciativa o en los que podrían desempeñar un papel particularmente útil; estos ámbitos se enumeran a continuación.
71. *Los gobiernos deberían:*
  - A. **Gobernanza**
    - Promover la paz y la estabilidad social.
    - Garantizar el Estado de Derecho y una buena gobernanza basada en la transparencia, la previsibilidad, la estabilidad y la ausencia de corrupción. La buena gobernanza también incluye el tripartismo, la política de empleo y las inspecciones laborales.



- 
- Crear un entorno propicio al diálogo social y el tripartismo efectivos en las zonas rurales.
  - Desarrollar políticas de un modo que garantice el análisis sistemático de sus repercusiones potenciales sobre diferentes esferas políticas y partes interesadas.
  - Garantizar un sistema jurídico formal y eficaz que garantice a todos los ciudadanos y empresas el respeto y cumplimiento de los contratos y el respeto del Estado de Derecho y de los derechos de propiedad.

**B. Política de empleo rural (nacional y local)**

- Incluir cuestiones relacionadas con el empleo rural en las políticas nacionales de desarrollo.
- Alentar la aplicación de un enfoque coherente e integrado para la promoción del empleo y la reducción de la pobreza en las zonas rurales entre todos los ministerios y entidades pertinentes de todos los niveles del gobierno.
- Consultar a las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores rurales en los planos nacional y local en relación con:
  - la formulación y la aplicación de políticas nacionales y locales sobre desarrollo rural;
  - la formulación, la aplicación y la evaluación de los PTDP.
- Invertir adecuadamente en desarrollo agrícola y rural teniendo en cuenta las condiciones nacionales.
- Alentar y apoyar la utilización de enfoques territoriales para el desarrollo rural, cuando proceda, y garantizar que sean coherentes con el marco de políticas nacionales de desarrollo, incluidas las prácticas respetuosas del medio ambiente.
- Respaldar el desarrollo de las calificaciones, con inclusión de la formación permanente y de la educación profesional y de la formación para ejercer actividades agrícolas y no agrícolas.
- Crear, mantener y promover, según proceda, un entorno propicio para el desarrollo de empresas rurales sostenibles y garantizar la aplicación de prácticas responsables a nivel de la empresa.
- Promover la integración en el sector formal del trabajo en las zonas rurales sin perjuicio de los medios de vida de los pobres de las zonas rurales.
- Alentar la utilización eficaz de las asociaciones público-privadas para aplicar medidas de política en las zonas rurales.
- Garantizar el aprovechamiento sostenible del medio ambiente y de los recursos naturales.

---

### C. Derechos en las zonas rurales

- Garantizar que la legislación nacional asegure y defienda la libertad de todos los trabajadores y empleadores, independientemente de dónde y cómo trabajen, para constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse ellas sin miedo a represalias o intimidación.
- Prevenir la violencia contra los empleadores, los dirigentes de las organizaciones de empleadores, los trabajadores y los dirigentes sindicales.
- Desarrollar y mejorar una protección social para todos sostenible y adaptada a las circunstancias nacionales.
- Proporcionar las disposiciones jurídicas e institucionales necesarias para que los trabajadores rurales puedan ejercer sus derechos.
- En el contexto de un plan nacional, revisar la legislación nacional para extender los derechos vigentes a todos.
- Realizar campañas para informar mejor a los empleadores y a los trabajadores rurales acerca de:
  - sus derechos y responsabilidades en el trabajo;
  - la seguridad y salud en el trabajo;
  - el VIH/SIDA en el lugar de trabajo;
  - los derechos y principios fundamentales en el trabajo.
- Promover la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer, la igualdad de acceso a la educación y a la formación profesional, y una mejora de las posibilidades de todos de conciliar el trabajo y la vida privada y familiar.

### D. Servicios en las zonas rurales

- Mejorar y promover el acceso a servicios básicos e inversiones en las zonas rurales, con inclusión de los ámbitos de la salud, la educación, la energía, el transporte, la tecnología y las comunicaciones.
- Proporcionar personal y recursos suficientes a las administraciones del trabajo, con inclusión de servicios de inspección del trabajo.
- Cuando no exista la inspección laboral en las zonas rurales, proporcionar personal y recursos suficientes a un servicio de inspección del trabajo.

### E. Capacidad de los gobiernos

- Acopiar datos fiables sobre las características de los medios de subsistencia de los hogares rurales, con inclusión de datos desglosados por sexo, para ayudar a los responsables de las políticas en la formulación de políticas basadas en pruebas empíricas, y divulgar dichos datos de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

---

**72.** *Las organizaciones de empleadores deberían:*

- Promover políticas eficaces de desarrollo económico y social en las zonas rurales que creen un entorno propicio para la creación y el desarrollo de las empresas.
- Extender su representación a las zonas rurales y ayudar a sus miembros en cuestiones de representación para que aprovechen las ventajas de la acción conjunta.
- Actuar como coordinadoras o intermediarias entre los actores de las cadenas de valor de las zonas rurales y urbanas para promover mejoras y agrupar a las empresas pertenecientes a esas cadenas para negociar con terceras partes.
- Proporcionar servicios directos para ayudar a las empresas a desarrollarse, además de información en materia de legislación, mercados, exigencias del mercado y de la reglamentación, y normas de calidad y seguridad de los importadores y los minoristas.
- Promover formación destinada a mejorar la productividad y las buenas prácticas empresariales.
- Participar en la formulación, la aplicación y la evaluación de los PTDP y velar por que se preste la atención adecuada a las cuestiones relacionadas con el empleo rural y la reducción de la pobreza.

**73.** *Las organizaciones de trabajadores deberían:*

- Organizar y representar a los trabajadores rurales mediante el proceso de la negociación colectiva, incluido a nivel sectorial.
- Continuar sus esfuerzos para ampliar su representación a las zonas rurales, incluso mediante la organización de los trabajadores en la economía informal.
- Ayudar a los trabajadores — incluidos los trabajadores migrantes — proporcionándoles información, servicios y formación.
- Fortalecer la participación de las mujeres y de los jóvenes en las organizaciones de trabajadores de las zonas rurales.
- Promover el empleo de los jóvenes.
- Promover la seguridad y salud en el trabajo en las empresas y comunidades rurales.
- Participar en la formulación, la aplicación y la evaluación de los PTDP y garantizar que se preste la atención adecuada a las cuestiones relacionadas con el empleo rural y la reducción de la pobreza.

## **Plan de acción para la Oficina**

- 74.** La OIT debería elaborar una estrategia y un programa de trabajo para el desarrollo rural. El plan de acción debe centrarse de manera rápida y eficiente en intervenciones prácticas formuladas a la luz de las capacidades de la OIT en términos de recursos financieros y humanos teniendo en cuenta el Marco de Estrategias y Políticas para 2010-2015. Las intervenciones se basarán en la ventaja comparativa y el mandato fundamental de la OIT. A este respecto, es importante recordar los instrumentos que guían el Programa de Trabajo Decente más amplio de la OIT. La Constitución de la OIT, incluida la Declaración de

---

Filadelfia, así como la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, ponen de relieve que las políticas económicas y sociales son componentes esenciales y complementarios para lograr un desarrollo sostenible y una justicia social de base amplia en las zonas rurales.

75. La OIT cuenta con los medios necesarios para formular una estrategia sobre el empleo rural para reducir la pobreza gracias a su mandato, que cubre el mundo del trabajo, y a su estructura tripartita única, que constituye una ventaja comparativa en el sistema multilateral. La OIT debería comprometerse a elaborar y poner en práctica una estrategia sobre desarrollo y empleo rural en consonancia con sus cuatro objetivos estratégicos en lo que respecta a las cuestiones sociales y económicas en las zonas rurales. La OIT debería coordinar las iniciativas emprendidas con otros organismos intergubernamentales de ámbito nacional e internacional para lograr una mayor coherencia de las políticas en el sistema multilateral y unificar sus acciones. Se debería fomentar aún más la creciente colaboración con la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), así como el compromiso suscrito por la OIT en el marco de la Asociación internacional para la cooperación sobre cuestiones relacionadas con el trabajo infantil en la agricultura.
76. El plan de acción debería tomar los PTDP como el punto de partida de la OIT en el plano nacional y subrayar la importancia concedida a la participación tripartita en la formulación y aplicación de los PTDP.

## Empleo

### 77. *La OIT debería:*

- Proporcionar a su Consejo de Administración, con miras a la elaboración de futuros planes de trabajo, un informe exhaustivo en el que se analicen la incidencia de actividades precedentes centradas en el empleo rural y en las lagunas y en los obstáculos en materia de ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo en las zonas rurales.
- Garantizar que las estrategias nacionales de empleo y los PTDP incorporen adecuadamente la promoción del empleo productivo en las zonas rurales de acuerdo con las orientaciones estratégicas proporcionadas en estas conclusiones y el PGE.
- Alentar a los Estados Miembros a adoptar políticas nacionales de empleo rural que incorporen las consideraciones de género y familiares.
- Promover la aplicación de las conclusiones adoptadas en 2007, relativas a la promoción de empresas sostenibles, en las zonas rurales.
- Promover las pequeñas y medianas empresas sostenibles, así como las cooperativas y otras organizaciones comunitarias.
- Promover la iniciativa empresarial en las zonas rurales, dedicando una atención particular a la situación de la mujer, así como de los jóvenes, los pueblos indígenas y los pequeños productores agrícolas.
- Revisar los sistemas e instrumentos de recopilación de datos para respaldar los esfuerzos realizados por los gobiernos para reforzar la formulación de políticas basadas en datos empíricos en relación con el empleo rural y cuestiones conexas.

- 
- Proporcionar asistencia técnica a los mandantes y apoyar las investigaciones sobre los vínculos existentes entre el crecimiento económico, el empleo decente y productivo y la reducción de la pobreza, incluido en el contexto de las políticas y prácticas comerciales.
  - Realizar investigaciones sobre las repercusiones que tiene la producción de biocombustibles para las empresas y el empleo.
  - Ayudar a los mandantes a formular políticas para ampliar la educación, el desarrollo de las calificaciones, la formación y los programas de reorientación profesional.
  - Promover programas de empleo eficaces tales como los programas de garantía del empleo destinados a los trabajadores rurales con el fin de proporcionar trabajo decente.
  - Desarrollar enfoques territoriales para promover el empleo rural y la reducción de la pobreza.
  - Promover la educación accesible, universal y de calidad y la capacitación profesional en un sistema de formación permanente de acuerdo con las necesidades de la economía rural.

## Normas

### 78. *La OIT debería:*

- Promover la Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Promover la ratificación y la aplicación efectiva de las normas del trabajo aplicables a las zonas rurales (véase el anexo II).
- Promover la aplicación extensiva de las leyes nacionales del trabajo a todos los trabajadores rurales, incluidos los trabajadores agrícolas, los trabajadores migrantes y los pueblos indígenas, cuando corresponda, mediante un programa de promoción, creación de capacidad y asistencia técnica.

## Protección social

### 79. *La OIT debería:*

- Promover la ampliación de la protección social para todos, incluyendo a los pobres de las zonas rurales. A este respecto, se exhorta al Consejo de Administración a que explore el concepto de una base normativa social mundial.
- Promover la seguridad y la salud en el trabajo en las empresas y comunidades rurales.
- Promover una inspección del trabajo adecuadamente dotada de personal y recursos para garantizar el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo en las empresas rurales.
- Promover el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA en el mundo del trabajo* en las zonas rurales.
- Promover el acceso universal al agua potable.

---

## Diálogo social

### 80. *La OIT debería:*

- Impulsar el desarrollo y contribuir al aumento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores rurales, especialmente en el sector agrícola.
- Alentar los vínculos entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores rurales y sus homólogos a nivel nacional e internacional.
- Promover un diálogo social y unas instituciones del mercado de trabajo efectivos en las zonas rurales.
- Proporcionar formación, asesoramiento en materia de políticas y asistencia técnica para crear capacidad en administración del trabajo, incluida la inspección del trabajo, en las zonas rurales.

## Aplicación

81. Todos los mandantes deben participar en la elaboración de sus PTDP. Ello significa que las prioridades de los mandantes deben reflejarse en sus PTDP a fin de que respondan a la demanda. En particular, los PTDP deberían contribuir a fomentar la capacidad de los mandantes.
82. En el marco de lo establecido en el programa y presupuesto, la Oficina debería velar por que el plan de acción expuesto más arriba sea llevado a cabo por los programas pertinentes de la sede de forma coordinada y eficiente y en colaboración con otros organismos internacionales cuando corresponda. Debería asimismo garantizarse de forma prioritaria que el plan de acción queda reflejado en la elaboración y ejecución de los PTDP. Han de preverse mecanismos para supervisar debidamente sus avances y su incidencia, e informar de los mismos a los órganos pertinentes del Consejo de Administración.

---

## Anexo I

### Párrafo 11 de las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles

11. El entorno propicio para el desarrollo de empresas sostenibles abarca un gran abanico de factores, cuya importancia relativa puede variar en diferentes etapas del desarrollo y en contextos culturales y socioeconómicos distintos. Ahora bien, hay algunas condiciones básicas que generalmente se consideran esenciales. Estas condiciones interrelacionadas y que se refuerzan mutuamente son las siguientes:
  - 1) *Paz y estabilidad política.* La paz y la estabilidad política son condiciones previas básicas para impulsar la constitución y el crecimiento de empresas sostenibles, mientras que la guerra y los conflictos civiles son importantes factores que desincentivan la inversión y el desarrollo del sector privado.
  - 2) *Buena gobernanza.* Unas instituciones políticas democráticas, unas entidades públicas y privadas transparentes y que rindan cuentas, unas medidas eficaces de lucha contra la corrupción, y una gobernanza empresarial responsable son condiciones clave para que las economías de mercado y las empresas obtengan mejores resultados y se adecuen mejor a los valores y los objetivos a largo plazo de la sociedad.
  - 3) *Diálogo social.* El diálogo social basado en la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva, en particular a través de marcos institucionales y normativos, es esencial para lograr resultados eficaces, equitativos y mutuamente beneficiosos para los gobiernos, los empleadores, los trabajadores, y la sociedad en su conjunto.
  - 4) *Respeto de los derechos humanos universales y de las normas internacionales del trabajo.* La competitividad debería fundarse en valores. El respeto de los derechos humanos y de las normas internacionales del trabajo, especialmente la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, la abolición del trabajo infantil, del trabajo forzoso y de todas las formas de discriminación, es un rasgo distintivo de las sociedades que han logrado integrar con éxito la sostenibilidad y el trabajo decente.
  - 5) *Cultura empresarial.* El reconocimiento por parte de los gobiernos y la sociedad de la función clave de las empresas en el desarrollo y el firme apoyo, tanto público como privado, a la iniciativa empresarial, la innovación, la creatividad y el concepto de tutoría, sobre todo en el caso de las nuevas empresas, las pequeñas empresas, y grupos específicos tales como las mujeres y los jóvenes, son determinantes importantes de un entorno propicio para la empresa. El respeto de los derechos de los trabajadores debería incorporarse en los programas relativos a la cultura empresarial.
  - 6) *Política macroeconómica acertada y estable y buena gestión de la economía.* Las políticas monetarias, fiscales y cambiarias deberían garantizar unas condiciones económicas estables y predecibles. Una gestión económica racional debería equilibrar los dos objetivos de crear más y mejores empleos y de combatir la inflación, y prever políticas y reglamentaciones que estimulen la inversión productiva a largo plazo. También se debería prestar atención a aumentar la demanda agregada como fuente de crecimiento económico en función de las condiciones nacionales. En el caso de los países en desarrollo y menos desarrollados, lograr unas condiciones macroeconómicas adecuadas requiere generalmente el apoyo decisivo de la comunidad internacional a través del alivio de la carga de la deuda y de la ayuda oficial para el desarrollo.
  - 7) *Comercio e integración económica sostenible.* Al suprimir los obstáculos que impiden el acceso a los mercados nacionales y extranjeros se deben tener en cuenta los distintos niveles de desarrollo de los países. Los aumentos de la eficiencia

---

generados por la integración económica pueden dar lugar a efectos positivos en el empleo ya sea en términos de cantidad o de calidad o una combinación de ambos. No obstante, dado que la liberalización del comercio también puede dar lugar al desplazamiento de puestos de trabajo, una mayor informalidad y el aumento de las desigualdades en materia de ingresos, los gobiernos deben adoptar medidas, en consulta con los interlocutores sociales, para evaluar mejor la incidencia de las políticas comerciales en el empleo y el trabajo decente. También es necesario adoptar medidas a nivel regional y multilateral para eliminar las distorsiones comerciales y ayudar a los países en desarrollo a fortalecer su capacidad para exportar productos de valor añadido, gestionar el cambio y desarrollar una base industrial competitiva.

- 8) *Entorno jurídico y reglamentario propicio.* Una reglamentación mal concebida y la imposición de cargas burocráticas innecesarias a las empresas limitan la creación de nuevas empresas y las actividades empresariales en curso de las empresas existentes y conducen a la informalidad, la corrupción y costos derivados de la pérdida de eficiencia. Las reglamentaciones bien concebidas, transparentes, responsables y debidamente difundidas, comprendidas las que respaldan las normas laborales y medioambientales, son buenas para los mercados y la sociedad, facilitan la formalización e impulsan la competitividad sistémica. La reforma reglamentaria y la supresión de los obstáculos a los que hacen frente las empresas no deberían menoscabar dichas normas.
- 9) *Estado de Derecho y garantía de los derechos de propiedad.* Un sistema jurídico formal y eficaz que garantice a todos los ciudadanos y empresas que los contratos se respetan y se cumplen, que se respeta el imperio de la ley y que se garantizan los derechos de propiedad es una condición fundamental no sólo para atraer la inversión, sino también para generar certidumbre y cultivar la confianza y la justicia en la sociedad. La propiedad es más que la mera titularidad; la ampliación de los derechos de propiedad puede ser una herramienta de habilitación y puede facilitar el acceso al crédito y el capital. Esos derechos también conllevan la obligación de cumplir las normas y los reglamentos establecidos por la sociedad.
- 10) *Competencia leal.* Es necesario establecer normas sobre la competencia para el sector privado que incluyan el respeto universal de las normas laborales y sociales, y eliminar las prácticas anticompetitivas a nivel nacional.
- 11) *Acceso a los servicios financieros.* Un sistema financiero que funciona bien es el catalizador del crecimiento de un sector privado dinámico. Si se facilita el acceso de las PYME, con inclusión de las cooperativas y las empresas incipientes, a la financiación, por ejemplo, al crédito, el arrendamiento financiero, los fondos de capital de riesgo u otros tipos de instrumentos similares o nuevos, se crean las condiciones apropiadas para un proceso más incluyente de desarrollo de las empresas. Habría que alentar a las instituciones financieras, particularmente las multilaterales e internacionales, a incluir el trabajo decente en sus prácticas crediticias.
- 12) *Infraestructura material.* La sostenibilidad de las empresas y el desarrollo humano dependen fundamentalmente de la calidad y cantidad de la infraestructura existente, como la infraestructura material para las empresas, los sistemas de transporte, las escuelas y los hospitales. El acceso seguro y asequible al agua y la energía también constituye un gran desafío, especialmente en los países en desarrollo. Ayuda también particularmente a las empresas el acceso local a sectores de actividad auxiliares como los proveedores de servicios y los proveedores y fabricantes de maquinaria.
- 13) *Tecnologías de la información y la comunicación.* Ampliar el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) es otro desafío fundamental en la era de la economía del conocimiento. El uso de las TIC es, pues, fundamental para el desarrollo de empresas sostenibles, por lo que debe ser plenamente utilizado a dicho fin. La tecnología de banda ancha asequible es también de suma importancia para los países y empresas, y debería facilitarse.



- 
- 14) *Educación, formación y aprendizaje permanente.* El talento humano es el factor productivo más importante de la economía contemporánea. Es importante centrarse en el desarrollo de una fuerza de trabajo calificada y el aumento de las capacidades humanas a través de sistemas de educación, formación y aprendizaje permanente de alta calidad para ayudar a los trabajadores a encontrar buenos empleos y a las empresas a encontrar los trabajadores calificados que necesitan. Asimismo, se debería proporcionar apoyo financiero para mejorar el acceso de los trabajadores pobres a la formación y el perfeccionamiento de las calificaciones. De ese modo, la sociedad podrá alcanzar el doble objetivo del éxito económico y el progreso social.
  - 15) *Justicia social e inclusión social.* La desigualdad y la discriminación son incompatibles con el desarrollo de empresas sostenibles. Se requieren políticas claramente definidas con miras a la justicia social, la inclusión social y la igualdad de oportunidades en el empleo. El ejercicio efectivo del derecho a organizarse y a la negociación colectiva también constituye un medio eficaz para garantizar la distribución equitativa de los aumentos de productividad y la remuneración adecuada de los trabajadores.
  - 16) *Protección social adecuada.* Un modelo de seguridad social universal sostenible basado en los impuestos o cualquier otro modelo nacional que proporcione a los ciudadanos acceso a servicios esenciales tales como una atención de salud de calidad, prestaciones de desempleo, la protección de la maternidad y una pensión básica, es fundamental para mejorar la productividad y propiciar las transiciones a la economía formal. La protección de la salud y la seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo también es vital para el desarrollo de empresas sostenibles.
  - 17) *Gestión responsable del medio ambiente.* En ausencia de reglamentaciones e incentivos adecuados, los mercados pueden dar lugar a resultados no deseados para el medio ambiente. Se deberían utilizar los incentivos y reglamentaciones fiscales, incluidos los procedimientos de contratación pública, para promover pautas de consumo y producción que sean compatibles con las exigencias del desarrollo sostenible. Las soluciones basadas en los mercados privados, como el empleo de criterios medioambientales al evaluar el riesgo de crédito o el rendimiento de la inversión, constituyen igualmente medios eficaces para hacer frente a ese problema.

---

## **Anexo II**

### **Instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo pertinentes para la promoción del empleo rural para reducir la pobreza**

#### **I. Convenios fundamentales**

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

#### **II. Convenios prioritarios**

- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)
- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)
- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)

#### **III. Otros instrumentos pertinentes**

##### **A. Convenios**

- Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)
- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)
- Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)
- Protocolo de 1982 relativo al Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)
- Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118)
- Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121)
- Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128)
- Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130)
- Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)
- Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)
- Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)

---

Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150)  
Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)  
Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)  
Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)  
Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)  
Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)  
Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)  
Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

#### Convenios en situación provisoria <sup>1</sup>

Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)  
Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)  
Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47)  
Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99)  
Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132)

#### **B. Recomendaciones**

Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86)  
Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90)  
Recomendación sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 104)  
Recomendación sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)  
Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)  
Recomendación sobre los arrendatarios y aparceros, 1968 (núm. 132)  
Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 149)  
Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151)  
Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152)  
Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165)  
Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168)  
Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)  
Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184)  
Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189)  
Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191)  
Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 192)  
Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193)  
Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)  
Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197)

---

## Recomendaciones en situación provisoria <sup>1</sup>

Recomendación sobre el seguro social (agricultura), 1921 (núm. 17)

Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 89)

<sup>1</sup> La expresión «en situación provisoria» designa una categoría de instrumentos que no están completamente actualizados, pero que siguen siendo pertinentes en algunos aspectos.

---

## **Resolución relativa al papel de la OIT y de los mandantes tripartitos para afrontar la crisis alimentaria mundial**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Habiendo adoptado el informe y las conclusiones de la Comisión sobre la promoción del empleo rural para reducir la pobreza, reunida en Ginebra en 2008,

*Tomando nota* de que los jefes ejecutivos de los organismos especializados, los Fondos y los Programas de las Naciones Unidas y de las instituciones de Bretton Woods (JJE), que se congregaron en Berna los días 28 y 29 de abril de 2008, bajo la presidencia del Secretario General de las Naciones Unidas, acordaron una estrategia común para apoyar la gobernanza en los países en desarrollo con el propósito de hacer frente a la crisis alimentaria mundial;

*Tomando nota también* de que el Secretario General de las Naciones Unidas hizo un llamamiento a los dirigentes mundiales para que realizaran todos los esfuerzos posibles para participar en la Conferencia de Alto Nivel sobre la Seguridad Alimentaria Mundial: los Desafíos del Cambio Climático y la Bioenergía, en Roma los días 3 a 5 de junio de 2008;

*Consciente* de que las fechas de la Conferencia de Alto Nivel coincidieron con las de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2008, lo cual limitó la participación de los mandantes de la OIT;

*Confirmando* que los pobres son los más gravemente afectados por la crisis alimentaria;

*Tomando nota* del papel vital que desempeñan los trabajadores y los empleadores en la producción y distribución de alimentos y de que resultan afectados por esta crisis;

*Preocupada* por el hecho de que, incluso antes de la crisis alimentaria, 800 millones de personas sufrían hambre;

*Pide* al Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo que pida al Director General que considere la posibilidad de asignar recursos para permitir que la OIT convoque un taller de trabajo técnico tripartito sobre la crisis alimentaria mundial y su impacto sobre el trabajo decente. Dicha reunión debería:

- tener en cuenta las labores del Equipo de Tareas de Alto Nivel de la JJE sobre la crisis alimentaria mundial,
- intercambiar con otros organismos de las Naciones Unidas los conocimientos técnicos de los interlocutores sociales de la OIT en materia de empleo rural decente y reducción de la pobreza,
- contribuir a un debate documentado en el seno de las Naciones Unidas sobre las repercusiones sociales, en el empleo y el trabajo decente, de los precios de los alimentos.

---

## INDICE

|                                                                                                                                                     | <i>Página</i> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <i>Cuarto punto del orden del día: La promoción del empleo rural para reducir la pobreza<br/>(Discusión general basada en un enfoque integrado)</i> |               |
| Informe de la Comisión de Promoción del Empleo Rural .....                                                                                          | 1             |
| Resolución relativa a la promoción del empleo rural para reducir la pobreza .....                                                                   | 67            |
| Conclusiones sobre la promoción del empleo rural para reducir la pobreza.....                                                                       | 68            |
| Resolución relativa al papel de la OIT y de los mandantes tripartitos<br>para afrontar la crisis alimentaria mundial .....                          | 93            |



## **Quinto punto del orden del día: Las calificaciones necesarias para el aumento de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo (Discusión general)**

### **Informe de la Comisión de Calificaciones Profesionales**

1. La Comisión de Calificaciones Profesionales celebró su primera sesión el 28 de mayo de 2008. La Comisión estuvo compuesta inicialmente por 180 miembros (78 miembros gubernamentales, 50 miembros empleadores y 52 miembros trabajadores). La composición de la Comisión se modificó seis veces en el curso de la reunión, y consiguientemente se modificó también el número de votos atribuido a cada miembro <sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Se hicieron las modificaciones siguientes:

- a) 28 de mayo: 180 miembros (78 miembros gubernamentales con 50 votos para cada miembro con derecho a voto, 50 miembros empleadores con 78 votos cada uno y 52 miembros trabajadores con 75 votos cada uno);
- b) 29 de mayo: 209 miembros (90 miembros gubernamentales con 589 votos para cada miembro con derecho a voto, 57 miembros empleadores con 930 votos cada uno y 62 miembros trabajadores con 855 votos cada uno);
- c) 30 de mayo: 205 miembros (97 miembros gubernamentales con 2.891 votos para cada miembro con derecho a voto, 59 miembros empleadores con 4.753 votos cada uno y 49 miembros trabajadores con 5.723 votos cada uno);
- d) 5 de junio: 180 miembros (107 miembros gubernamentales con 1.276 votos para cada miembro con derecho a voto, 29 miembros empleadores con 4.708 votos cada uno y 44 miembros trabajadores con 3.103 votos cada uno);
- e) 6 de junio: 170 miembros (108 miembros gubernamentales con 13 votos para cada miembro con derecho a voto, 26 miembros empleadores con 54 votos cada uno y 36 miembros trabajadores con 39 votos cada uno);
- f) 9 de junio: 166 miembros (108 miembros gubernamentales con 104 votos para cada miembro con derecho a voto; 26 miembros empleadores con 432 votos cada uno y 32 miembros trabajadores con 351 votos cada uno).

---

2. La Comisión constituyó su Mesa de la manera siguiente:

- Presidente:* Sr. C. Armitage (miembro gubernamental, Nueva Zelandia), en su primera sesión.
- Vicepresidentes:* Sr. C. Renique (miembro empleador, Países Bajos) y Sra. H. Yacob (miembro trabajador, Singapur), en su primera sesión.
- Ponente:* Sr. N. Ying (miembro gubernamental, Jamaica), en su séptima sesión.

3. En su séptima sesión, la Comisión constituyó un Comité de Redacción presidido por el Sr. C. Armitage (*ex officio*) y compuesto por los miembros siguientes: Sra. S. Donovan (miembro gubernamental, Estados Unidos), Sr. P. Mackay (miembro empleador, Nueva Zelandia), Sra. V. Miletic (miembro gubernamental, Eslovenia), Sr. R. Mohmad (miembro gubernamental, Iraq), Sr. S. Morotoba (miembro gubernamental, Sudáfrica), Sr. T. Parkhouse (miembro empleador, Namibia), Sra. M. S. Payssé (miembro gubernamental, Uruguay), Sr. C. Renique (miembro empleador, Países Bajos), Sra. S. Saidi (miembro empleador, Francia), Sr. S. Manene (miembro trabajador, Sudáfrica), Sr. P. Tolich (miembro trabajador, Nueva Zelandia), Sr. J-C. Tricoche (miembro trabajador, Francia), Sra. L. van Westerlaak (miembro trabajador, Países Bajos), Sra. H. Yacob (miembro trabajador, Singapur), Sr. P. Zurawski (miembro empleador, Estados Unidos) y el ponente, Sr. N. Ying (miembro gubernamental, Jamaica) (*ex officio*).
4. La Comisión tuvo ante sí el Informe V, preparado por la Oficina para el examen general del quinto punto del orden del día de la Conferencia: «Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo».

## Introducción

5. En su declaración de apertura, el Presidente subrayó que la Comisión era un foro para intercambiar opiniones destinadas a extraer conclusiones por consenso, a fin de orientar la futura labor de la OIT y sus mandantes. La cuestión relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo es un factor esencial para afrontar los desafíos económicos y sociales. Las deliberaciones no sólo ampliarán la comprensión de la Comisión acerca de los vínculos entre calificaciones, productividad, crecimiento del empleo y desarrollo, sino que, además, propiciarán la elaboración de un plan de acción. El orador se refirió a los puntos de examen propuestos en el Informe V, y la Comisión los adoptó como base de las deliberaciones.
6. La representante del Secretario General señaló que en su 295.<sup>a</sup> reunión el Consejo de Administración había adoptado el tema de discusión general, y que el informe de antecedentes estaba concebido para orientar e inspirar un examen de los principales desafíos en materia de políticas y de las respuestas basadas en el intercambio de experiencias entre los países y los interlocutores sociales. El informe destaca que una estrategia basada en la falta de calificaciones y la baja productividad no es compatible con un proceso dinámico de desarrollo económico, reducción de la pobreza y trabajo decente; la inversión en las esferas de formación y educación ayudan a impulsar la economía hacia una productividad y un crecimiento mayores que, a su vez, generan más y mejores empleos.
7. La oradora subrayó que el informe se ajustaba a los principios de la política de desarrollo eficaz de las calificaciones profesionales en apoyo del trabajo decente, según se manifiesta en la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195). Además, el informe se inspira en las conclusiones del *Informe sobre el Empleo en el Mundo 2004-2005*, una de cuyas conclusiones señala que existe un «círculo virtuoso» entre la mayor



---

productividad, el crecimiento del empleo y la reducción de la pobreza. El informe de esta Comisión examinó de qué forma el desarrollo de las calificaciones podría favorecer ese «círculo virtuoso». En la mayoría de los países, el principal problema no es el desempleo, sino el trabajo poco productivo que no permite obtener ingresos decentes.

8. Los países que habían logrado relacionar el desarrollo de las calificaciones con la productividad y el empleo abordaron la consecución de tres objetivos. En primer lugar, procuraron alcanzar un mayor equilibrio entre la demanda y la disponibilidad de aptitudes profesionales, ampliando y mejorando el acceso a la capacitación, especialmente de las mujeres, las personas con discapacidades, los trabajadores de la economía informal y las comunidades rurales. En segundo lugar, las políticas de desarrollo de las capacidades se orientaron a ayudar a los trabajadores y las empresas a adaptarse al cambio. Nuevos productos, mercados y tecnologías podrían hacer innecesarias algunas aptitudes, pero el aprendizaje permanente contribuiría a mantener la empleabilidad de los trabajadores y la sostenibilidad de las empresas. Esos objetivos a corto y medio plazo se complementa con un tercer objetivo a largo plazo destinado a mantener un proceso de desarrollo dinámico mediante la creación de las capacidades que se prevean necesarias para el futuro. A fin de respaldar el cambio tecnológico, alentar la inversión interna y extranjera y asegurar la competitividad y el crecimiento del empleo, las políticas de desarrollo de las aptitudes deberán orientarse hacia el futuro, integrarse en las estrategias nacionales de desarrollo y ser parte de las respuestas a los factores globales determinantes del cambio, entre ellos la introducción de nuevas tecnologías, las variaciones en la estructura del comercio y el cambio climático.
9. El logro de esos ambiciosos objetivos exige la coordinación en varios niveles a fin de superar las desigualdades entre la educación básica, la capacitación profesional y el aprendizaje permanente; mejorar la comunicación entre empleadores y capacitadores; y relacionar las políticas de desarrollo de las capacidades con las relativas a industria, inversión, comercio y tecnología. Los mecanismos destinados a reforzar dicha coordinación, el diálogo social, los sistemas eficaces de información sobre el mercado laboral orientados a prever las necesidades de calificaciones, y la cooperación interministerial en el marco de los planes nacionales de desarrollo son fundamentales.
10. El informe examina los vínculos entre las calificaciones, la productividad y el empleo desde una perspectiva individual, empresarial y nacional. Por ejemplo, en muchos países en desarrollo, las políticas de fortalecimiento de las calificaciones deben abordar deficiencias de capacitación en sectores y regiones de rápido crecimiento y alta productividad, y promover la formalización de la creciente economía informal. Tanto en lo que concierne a los países en desarrollo como a los países desarrollados, la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) reconoce que la generalización del aprendizaje permanente debería basarse en un compromiso explícito, por parte de los gobiernos, de invertir y crear las condiciones necesarias para mejorar la educación y la formación en todos los niveles; por parte de las empresas, de formar a sus trabajadores; y por parte de las personas, de desarrollar sus competencias y trayectorias profesionales.
11. En conclusión, destacó que los tres temas que aparecían de forma recurrente en el informe constituían factores esenciales para utilizar el desarrollo de las competencias profesionales en aras de la promoción de la productividad y el crecimiento del empleo. En primer lugar, es preciso asegurar la coherencia de las políticas para integrar el desarrollo de las competencias profesionales en planes nacionales de desarrollo de gran alcance que reflejen las aspiraciones de la sociedad con miras a ampliar el acceso al trabajo decente. En segundo lugar, el papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, comprendido el diálogo social, es importante para suscitar un amplio compromiso con la educación y la formación profesional, fomentar el apoyo a la reforma de los sistemas de

---

formación y proporcionar canales para transmitir la información. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores también podrían contribuir de forma decisiva a mantener una distribución equitativa y eficiente de los beneficios derivados de la mejora de la productividad. En tercer lugar, al promover la igualdad de género como principio subyacente al trabajo decente, es preciso contar con políticas eficaces de desarrollo de las competencias profesionales orientadas a superar los obstáculos que impiden a las mujeres el acceso a la formación y a un empleo más productivo sobre la base de dicha formación.

## Discusión general

### **Punto 1. ¿De qué manera el desarrollo de competencias profesionales podría contribuir a promover el trabajo decente, la productividad y el empleo, y cuáles son las principales dificultades que afrontan los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores a este respecto?**

12. La Vicepresidenta trabajadora valoró que el informe se hubiera basado en iniciativas anteriores que abordaban el mismo tema. En las Conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos, adoptadas en la 88.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se afirma que la educación y la formación son la piedra angular de un trabajo decente. La Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) establece una vinculación entre el desarrollo de las competencias profesionales, el crecimiento del empleo y el desarrollo. Asimismo, en la discusión general sobre la promoción del empleo de los jóvenes, celebrada en la 92.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se subrayó la función esencial que la educación, la formación profesional y el aprendizaje permanente desempeñaban en el mejoramiento de la empleabilidad de los jóvenes. En las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, aprobadas en la 96.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se reconoció la importancia de la educación y formación de elevada calidad y el aprendizaje permanente, así como la función del diálogo social en el desarrollo de los recursos humanos. En el Programa Global de Empleo, aprobado en la 286.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración, se proporcionaron orientaciones adicionales para el examen en curso, en particular respecto de los elementos fundamentales núm. 6 (empleabilidad mediante la mejora de los conocimientos y las calificaciones) y núm. 7 (políticas de mercado de trabajo activas para el empleo, la seguridad en el cambio, la equidad y la reducción de la pobreza).
13. Nunca se insistirá lo suficiente en la importancia vital del desarrollo de las competencias profesionales, en particular su idoneidad para asegurar que los trabajadores sigan siendo empleables, se adapten a los cambios y puedan desempeñar empleos mejor remunerados para elevar su nivel de vida. En última instancia, lo esencial para los trabajadores en lo que respecta al desarrollo de las aptitudes profesionales es la manera en que ello redunda en su beneficio y en el de sus familias y les permite mejorar su vida y encontrar empleo si son desplazados. La oradora recalcó que no había que definir el desarrollo de las competencias profesionales de modo demasiado restrictivo, centrándose principalmente en el aumento de la productividad de las empresas, sino que esa cuestión debía estudiarse desde una perspectiva más holística.
14. Se hizo hincapié en el concepto de «círculo virtuoso» basándose principalmente en la experiencia de los países desarrollados. Sin embargo, en el informe no se examina minuciosamente la situación en los países en desarrollo ni el modo en que el marco analítico se aplica a ellos. Por ejemplo, en la India, un grupo reducido de trabajadores altamente calificados coexiste con un gran número de trabajadores eventuales y poco calificados de la

---

economía informal. Se precisan estrategias de desarrollo de las competencias profesionales que puedan abordar la economía formal y la informal.

15. En el informe se reconoce con razón que, por sí solo, el desarrollo de las competencias profesionales no puede incrementar la productividad ni crear empleos, y que hay que promover de forma armonizada tanto el empleo como el incremento de la productividad. La oradora se refirió a la falta de coherencia en el plano nacional, indicando que los distintos ministerios fijaban objetivos y metas diferentes. Además del desarrollo de las competencias profesionales y de los cambios tecnológicos y de mercado, existen otros factores importantes que incrementan la productividad, como una mejor logística, la creación de distritos industriales, los servicios públicos eficaces y un sector terciario bien desarrollado.
16. Desde el punto de vista de los trabajadores, la mejora de la productividad mediante el desarrollo de las competencias profesionales sería útil si los beneficios de la productividad se tradujeran en mejores condiciones de trabajo, tal como se propugna en el Programa de Trabajo Decente. El ejemplo de las zonas francas industriales muestra que la alta productividad podría ir acompañada de deficientes condiciones de trabajo y violaciones de las normas fundamentales del trabajo. Los trabajadores altamente calificados que logran incrementar la productividad también pueden experimentar una disminución de la calidad del empleo. En la actualidad, al margen del desempleo, el principal problema radica en el subempleo, que se pone de manifiesto en el caso de las personas que ocupan empleos que no son acordes con su nivel de estudios, sus competencias o su experiencia.
17. El Grupo de los Trabajadores dio su apoyo a la idea de que la negociación colectiva era un mecanismo fundamental para asegurar que los trabajadores, incluidos los que estaban poco calificados, recibieran una parte equitativa del aumento de la productividad. La experiencia de muchos países ha puesto de manifiesto que el incremento de la productividad que no tiene como resultado el aumento de los salarios o el empleo es insostenible. Los procesos de negociación colectiva en los ámbitos nacional, sectorial y empresarial deberían incluir estrategias de aprendizaje permanente para los trabajadores, lo cual requiere la aplicación efectiva del derecho a la libertad de asociación y la creación de condiciones que permitan la negociación colectiva. Para lograr el aumento sostenible de la productividad laboral, habría que crear puestos de trabajo de calidad. En un mundo de creciente competitividad, el aumento de la motivación de los trabajadores contribuiría al éxito y la competitividad de las empresas. El Grupo de los Trabajadores estaba de acuerdo con el hecho de que los lugares de trabajo de alto rendimiento (LTAR) donde la dirección animaba a los trabajadores a aumentar al máximo su potencial y lo hacía posible, en interés propio y en el de la empresa, eran útiles. La formación y la participación en los beneficios son un elemento esencial de los LTAR. No obstante, el efecto negativo a corto plazo del aumento de la productividad tanto sobre la calidad como sobre la cantidad del empleo no debería subestimarse. El desplazamiento y la reintegración de los trabajadores poco calificados en los sectores de actividad en declive también son motivo de preocupación.
18. El Grupo de los Trabajadores insistió en que la responsabilidad general de crear un marco favorable para satisfacer las necesidades actuales y futuras en materia de calificaciones correspondía a los gobiernos. Se necesitan políticas nacionales claras y medios financieros. También es fundamental facilitar una infraestructura de formación y establecer incentivos para que las empresas inviertan en capital humano. Los gobiernos son asimismo responsables de proporcionar una enseñanza primaria y secundaria universal de buena calidad, así como formación previa al empleo, que favorezca la transición hacia el comienzo de un trabajo. Los empleadores necesitan contribuir financieramente al desarrollo de competencias, ofrecer oportunidades de experiencia laboral y apreciar que la formación brinda un medio a los trabajadores para progresar en sus carreras.

- 
19. El Grupo de los Trabajadores manifestó que estaba preocupado por la situación que enfrentaban los países en desarrollo, en los que el principal desafío seguía siendo aumentar la cobertura, la calidad, la diversidad y el acceso a la formación. Se plantea un doble desafío para el desarrollo de competencias profesionales en los países en desarrollo: satisfacer la demanda de competencias en los sectores de alta tecnología y, al mismo tiempo, aumentar la productividad de las actividades económicas en la economía informal. En los sectores de alta tecnología, las empresas multinacionales podrían facilitar la duplicación de adquisición de competencias profesionales en todos los países, en particular en los países en desarrollo. Para aumentar la productividad de la economía informal, la satisfacción de las necesidades de los trabajadores en materia de formación debería hacerse dentro del objetivo general de respaldar la formalización del empleo.
20. Para mitigar los efectos negativos del cambio es fundamental fomentar la ampliación del aprendizaje y la formación en el lugar de trabajo. Los mecanismos para mejorar la transferibilidad de las competencias profesionales son decisivos. Otro problema es asegurar un mayor acceso a la educación, la formación y el aprendizaje permanente para las mujeres, los migrantes, los jóvenes, las personas poco calificadas, las que tienen discapacidades y las minorías étnicas, así como para los trabajadores empleados en pequeñas y medianas empresas y en las comunidades rurales. Crear incentivos para que las empresas inviertan en una formación que quizá no sea inmediatamente pertinente para sus objetivos de productividad a corto plazo plantea otro desafío. Como las mujeres tienen una trayectoria profesional distinta de la de los hombres por razón de la maternidad y las responsabilidades del cuidado de los hijos, el debate sobre el desarrollo de competencias profesionales debería reconocer que las mujeres tienen distintas necesidades de formación. En este sentido, es fundamental la aplicación efectiva de las normas de la OIT tales como el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).
21. Con miras a sostener los procesos de desarrollo dinámicos, en opinión del Grupo de los Trabajadores era importante estimular y diversificar los mercados locales o regionales. El informe no analiza con suficiente profundidad la dinámica entre las políticas de desarrollo de competencias profesionales y las estrategias de desarrollo económico locales; tampoco tiene en cuenta el desarrollo de competencias profesionales en el contexto de la integración regional. Si bien se presenta una discusión detallada de modelos de desarrollo orientados a la exportación, dichos modelos requieren unas políticas gubernamentales sólidas y eficaces, incluidas las relativas al desarrollo de competencias profesionales y el respeto de los derechos de los sindicatos, con objeto de asegurar que los beneficios se repartan equitativamente entre todos. La inversión extranjera directa (IED) podría contribuir a los procesos de desarrollo, en particular en lo que se refiere a las transferencias de tecnología a empresas nacionales. Sin embargo, los países en desarrollo tienen ante sí algunas dificultades para asegurar que la IED contribuya a las estrategias nacionales de desarrollo de competencias profesionales, fomente las capacidades nacionales y estimule los mercados nacionales. El Grupo de los Trabajadores expresó sus reservas respecto del mecanismo de la *Ayuda para el Comercio* de la Organización Mundial del Comercio, y estimó que esas cuestiones deberían debatirse en foros tripartitos.
22. El Grupo de los Trabajadores manifestó que el desarrollo de competencias profesionales era importante para el aumento de la productividad y para el crecimiento y desarrollo del empleo, siempre y cuando existieran las condiciones básicas. El cambio debería realizarse a través del diálogo social, y los sindicatos desempeñarían un papel esencial en la identificación de las necesidades de formación y en la motivación de los trabajadores para que participaran en actividades de formación.

- 
- 23.** El Vicepresidente empleador acogió con satisfacción el debate de la Comisión, que era un claro reflejo del creciente interés de la OIT por el empleo y la empresa como pilares del Programa de Trabajo Decente y se ajustaba muy bien a las discusiones previas de la CIT acerca de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), el empleo en los jóvenes y las empresas sostenibles. Una fuerza de trabajo bien calificada es uno de los principales requisitos para un entorno empresarial favorable. Para desarrollar el empleo y la productividad es necesario un enfoque integrado amplio de ámbito gubernamental, pero éste debería centrarse no sólo en el desarrollo de competencias profesionales sino también en otras políticas estructurales sobre la tecnología, el comercio, el mercado laboral y la inversión. El informe aporta abundantes argumentos que muestran la complejidad de los nexos entre educación, productividad y empleo y una comprensión cabal de las políticas eficaces. Entre sus mensajes fundamentales figuran los siguientes: la reducción de la pobreza requiere no sólo más trabajos sino trabajos más productivos; la educación y la productividad van de la mano con niveles altos de empleo, y la formación debe impartir las competencias más solicitadas para el desarrollo empresarial.
- 24.** Una primera contribución del informe es que pone de manifiesto las relaciones complejas existentes entre el desarrollo de competencias profesionales, la productividad y el crecimiento del empleo; una segunda es la atención prestada al cambio y la innovación a todos los niveles: nacional, empresarial e individual. Un tercer nuevo elemento hace referencia al diálogo y la cooperación, y a la cuestión de cómo interactúan las partes interesadas. Las políticas activas del mercado laboral vinculadas con los sistemas de seguridad social y con enfoques de flexiseguridad son cada vez más importantes.
- 25.** Los tres principales objetivos de las políticas de desarrollo de competencias profesionales vinculadas con la productividad y el empleo son los siguientes: satisfacer las demandas de competencias profesionales; ajustarse al cambio y reducir las dificultades y los costos inherentes; y sostener un proceso de desarrollo dinámico. Los dos primeros se centran en las necesidades del mercado laboral, mientras que el tercero está orientado más estratégicamente a la innovación, el cambio tecnológico, los nuevos mercados y las nuevas profesiones. El Vicepresidente empleador planteó la cuestión de los aumentos de la productividad, afirmando que no todos esos aumentos podían atribuirse al desarrollo de las competencias profesionales. Existen muchos tipos de beneficios y numerosos interesados. Las estrategias para aumentar la productividad en la economía informal y para ayudar a la formalización incluyen la consultoría empresarial, la microfinanciación y el perfeccionamiento del aprendizaje. Las organizaciones de empleadores desempeñan un papel decisivo impartiendo formación para las PYME, mientras que las empresas multinacionales podrían estar a la vanguardia en tecnologías avanzadas.
- 26.** El Vicepresidente empleador señaló la necesidad de que todos los actores tripartitos intensificaran sus esfuerzos para vincular el desarrollo de las competencias profesionales con la productividad y el crecimiento, así como de que se estableciera una interacción intensa, incluido el diálogo social. Los interlocutores sociales deberían encontrar más ejemplos de asociaciones entre los sectores público y privado, como los planes de aprendizaje. Por último, hizo hincapié en las buenas oportunidades de trabajar sobre el principio de responsabilidades compartidas para el desarrollo de competencias profesionales entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores en todas las esferas: nacional, empresarial e individual.

- 
27. El miembro gubernamental del Perú hizo uso de la palabra en nombre del Grupo de Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)<sup>2</sup> y subrayó que la formación de alta calidad no promovía únicamente el empleo, sino también el trabajo decente, la inclusión social y la competitividad. Para llegar a ser competitivos, los países deberían contar con estructuras productivas, sistemas, tecnología e inversiones de capital. El perfeccionamiento de las competencias en el lugar de trabajo seguiría contribuyendo a introducir cambios en el mercado de trabajo.
28. La miembro gubernamental de Eslovenia hizo uso de la palabra en nombre de la Unión Europea y otros países<sup>3</sup> y afirmó que en el informe se proporcionaba una visión general de la manera en que los países podrían desarrollar su base de competencias profesionales para aumentar la productividad y mejorar el nivel de vida y el crecimiento. Insistió en que había que impartir una educación de alta calidad e invertir en capital humano para propiciar una economía más competitiva y productiva y promover la cohesión social. Ese interés general justifica que se ofrezcan incentivos a las organizaciones públicas y privadas para que inviertan en el desarrollo de las competencias profesionales. Las políticas también deberían asegurar una correspondencia más adecuada con las necesidades del mercado de trabajo y estar en armonía con las políticas sobre tecnología, comercio, economía y otros asuntos; el intercambio de información pertinente entre los ministerios en el plano nacional e internacional podría mejorar la correspondencia entre el mercado laboral y el desarrollo de las competencias profesionales. La alfabetización y la aritmética elemental y las aptitudes interpersonales, como la comunicación y la atención al usuario, revisten una importancia vital para incrementar la empleabilidad y la productividad y reducir la desigualdad. Se precisan nuevos medios para financiar el desarrollo de las competencias profesionales, por ejemplo, el Fondo Social Europeo. El cambio demográfico, tecnológico y climático está planteando retos en relación con las competencias profesionales. Las soluciones deberían estar vinculadas a las necesidades del mercado de trabajo, tanto a corto plazo como en respuesta a las previsiones a largo plazo. La oradora se refirió a la necesidad de ayudar a los países en desarrollo a elaborar y aplicar enfoques globales de formación para el mercado de trabajo, haciendo especial hincapié en las mujeres y los jóvenes. Un aspecto esencial para los países en desarrollo es el reconocimiento del aprendizaje no formal e informal, que es particularmente importante para la economía informal. Es vital disponer de sistemas para verificar y reconocer ese aprendizaje (por ejemplo, los principios comunes de la Unión Europea relativos al reconocimiento). Existen muchas posibilidades de cooperación entre los formadores y los empleadores y entre éstos y los sindicatos para proponer programas de formación, tenerlos en cuenta en la negociación colectiva y crear oportunidades de formación en el lugar de trabajo.
29. La UE apoya un enfoque de flexiseguridad integrada que incluye estrategias de aprendizaje permanente, así como un moderno sistema sostenible de protección social que ayuda a los trabajadores a mantener su adaptabilidad y empleabilidad a lo largo de su vida profesional. La igualdad de género debería formar parte de todas las estrategias. La migración puede beneficiar tanto a los países de origen como a los de acogida si se reconocen las competencias y calificaciones. Los marcos para la calificación facilitan la transición de la escuela al trabajo y contribuyen al reconocimiento de las calificaciones de los trabajadores

<sup>2</sup> Antigua y Barbuda, Argentina, Bahamas, Barbados, Belice, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Dominica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Granada, Guatemala, Guyana, Haití, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname, Trinidad y Tabago, Uruguay y República Bolivariana de Venezuela.

<sup>3</sup> Albania, Armenia, Bosnia y Herzegovina, Croacia, Ex República Yugoslava de Macedonia, Georgia, República de Moldova, Montenegro, Noruega, Suiza, Turquía y Ucrania.

---

migrantes internacionales. La UE considera que la capacitación es un derecho humano y está dispuesta a cooperar con otros agentes para alcanzar resultados positivos.

- 30.** La miembro gubernamental de los Estados Unidos hizo uso de la palabra en nombre del grupo de países de los PIEM <sup>4</sup>, y observó que la OIT estaba bien preparada para abordar cuestiones concernientes a las calificaciones y la productividad sobre la base de la experiencia de foros pertinentes. El singular examen incluye los objetivos de fomento de la productividad y el crecimiento, y hace hincapié en mejorar el acceso a los trabajos, la movilidad, la adaptación, el aumento de la productividad y los ingresos personales, y promueve estrategias de desarrollo económico. La oradora reseñó los tres objetivos identificados en el informe de la Oficina para los países, a saber: satisfacer la demanda de calificaciones, reducir los costos de la adaptación, y respaldar el desarrollo. Además, sugirió que se añadiera un cuarto objetivo consistente en crear un entorno propicio para la actividad comercial a fin de generar fuentes de empleo y promover el desarrollo. Si bien los países afrontan desafíos diferentes, sus necesidades comunes incluyen la de impartir educación básica a las personas con el fin de capacitarlas para la vida laboral y en general; la de contar con una fuerza de trabajo calificada y versátil que pueda satisfacer necesidades cambiantes; y la de lograr que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores aprecien el aprendizaje permanente como un medio para asegurar la empleabilidad presente y, consiguientemente, trabajen en colaboración. Las calificaciones constituyen un factor de impulso positivo para el desarrollo nacional y son un medio apropiado para responder a presiones externas; como estrategia empresarial, la mayor productividad será crucial para mejorar las condiciones de vida. La información sobre el mercado de trabajo y las estrategias para aprovechar las calificaciones infrautilizadas son necesarias para las personas capacitadas que no han tenido oportunidad de aplicar sus calificaciones en el trabajo.
- 31.** Para el grupo de países de los PIEM, la capacitación era un elemento central de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Algunos desafíos revisten particular importancia en los PIEM, a saber: afrontar el envejecimiento de la población activa; asegurar que las personas tomen decisiones positivas para trabajar en áreas relacionadas con las necesidades del mercado de trabajo; comprender las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo y satisfacerlas mediante la capacitación; facilitar el acceso de los grupos desfavorecidos al desarrollo de las competencias profesionales, y concertar arreglos institucionales a fin de ayudar a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores a elaborar respuestas.
- 32.** El miembro gubernamental de Trinidad y Tabago, que habló en nombre de los países de la CARICOM <sup>5</sup>, hizo referencia a la discusión y aprobación de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195). Destacó que ese instrumento estaba orientado hacia el futuro y era equilibrado, exhaustivo y eficaz, y situaba a las personas en el centro del desarrollo. El enfoque de la Recomendación es muy pertinente para los países de la CARICOM, que en 2004 establecieron un mercado único con movilidad laboral. Ese mercado exige la coordinación de las normas del trabajo y la formación y el desarrollo de sistemas de calificación y capacitación flexibles y eficaces. Por consiguiente, la región del Caribe desarrolló un marco regional de calificación, promovió el aprendizaje permanente, elaboró un sistema de enseñanza y formación sólido, e impulsó iniciativas para facilitar el acceso al desarrollo de competencias profesionales.

<sup>4</sup> Incluidos: Alemania, Australia, Canadá, Estados Unidos, Finlandia, Japón, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Polonia, Portugal y Turquía.

<sup>5</sup> Incluidos: Bahamas, Barbados, Jamaica, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Suriname, y Trinidad y Tabago.

- 
33. La CARICOM procura relacionar el desarrollo de competencias profesionales con la iniciativa empresarial para desarrollar más la economía del Caribe. Por ejemplo, Barbados y Jamaica ya han establecido consejos de productividad, y Trinidad y Tabago está introduciendo la formación en el lugar de trabajo para impartir enseñanza a los que han dejado la escuela. La tecnología, el comercio y el cambio climático tienen mucha importancia para la región. La tecnología es crucial para establecer y mantener una presencia en el mercado mundial, mientras que el cambio climático, particularmente en lo que concierne a la subida del nivel del mar y las variaciones climáticas, tiene una importancia fundamental para las economías basadas en el turismo.
34. El miembro gubernamental de Jamaica añadió que si bien la productividad era primordial para el desarrollo y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, podría ser difícil motivar a todas las partes en una iniciativa de impulso de la productividad. Algunos factores externos, como el aumento del precio del petróleo y los alimentos, la contracción de la economía mundial y el fin del acceso preferencial a los mercados, tienen repercusiones en las economías locales, que se han visto obligadas a realizar cambios drásticos como pasar de la agricultura a la actividad financiera, el turismo y los servicios de tecnología de la información. Las iniciativas para aumentar la productividad necesitan ser integradas y coherentes, y deberían abordar cinco áreas fundamentales: diálogo social para asegurar la plena participación y el compromiso con un objetivo de productividad de nivel mundial; políticas macroeconómicas y otros factores para atraer la inversión extranjera e interna en actividades generadoras de empleo; formación acorde con certificados reconocidos internacionalmente; cumplimiento de las normas internacionales de productividad en los sectores público y privado, y cooperación eficaz entre la dirección y los trabajadores. Los gobiernos deberían asegurar que los sistemas de capacitación profesional dotaran a las personas de las calificaciones necesarias en el lugar de trabajo y, en particular, que los trabajadores se mantuvieran constantemente al corriente de los cambios tecnológicos y de otra índole, incluido el cambio climático, y que las normas internacionales y las prácticas óptimas se aplicaran y vigilaran constantemente.
35. La miembro gubernamental de Tailandia señaló que su Gobierno había organizado un examen tripartito del informe con el apoyo de la Oficina de la OIT en Bangkok. Los interlocutores sociales, en particular los empleadores, opinaron que era «buen negocio» invertir en el desarrollo de las competencias de la fuerza de trabajo, recurriendo al mismo tiempo al sistema educativo para transmitir los conocimientos técnicos básicos. Los representantes de los trabajadores que asistieron a la reunión pidieron que se ratificaran los Convenios núms. 87 y 98. El Departamento de Desarrollo de Competencias Profesionales del Ministerio de Trabajo elabora normas en materia de formación, proporciona medios para verificar las competencias y recopila información sobre el mercado de trabajo para determinar las necesidades. En Tailandia existe un desequilibrio entre las competencias profesionales disponibles y las necesarias, y los graduados no pueden satisfacer las necesidades de los empleadores, limitando así las posibilidades de productividad. Para solucionar el problema, el Gobierno introdujo mecanismos destinados a fortalecer la formación, ofreció incentivos fiscales y estableció contribuciones obligatorias a un fondo de desarrollo de las competencias profesionales. La oradora reconoció que la igualdad de género era esencial para lograr un trabajo decente. Las políticas activas del mercado de trabajo de Tailandia comprenden estrategias orientadas a asegurar que los grupos vulnerables puedan desarrollar sus competencias profesionales, con objeto de reducir al 6 por ciento el porcentaje de la población que vive por debajo del umbral de la pobreza. Añadió que los principios de la «economía de suficiencia» de Tailandia eran totalmente compatibles con el trabajo decente.
36. El miembro gubernamental de la India presentó las iniciativas de su país, entre ellas el establecimiento de una misión nacional de desarrollo de las competencias profesionales, en cuyo marco se crearán 15.000 instituciones de formación industrial, 100 institutos



---

politécnicos y 10.000 nuevos centros de formación profesional en los próximos cinco años. Se impartirá formación a diez millones de personas anualmente con un costo de 5.000 millones de dólares de los Estados Unidos. Otra de las iniciativas prevé la instauración de una nueva política nacional de desarrollo de las competencias profesionales, formulada con la ayuda de la OIT, para subsanar sistemáticamente el déficit de competencias. La inversión pública aumentó 11 veces durante el año anterior, al pasar de sólo 250 millones de dólares a 2.750 millones en el presupuesto actual. Ello se complementa con un nuevo modelo de asociación entre los sectores público y privado que posibilita el establecimiento de nuevas instituciones y la participación activa de los interlocutores sociales. Cada año se imparte formación a más de un millón de personas gracias a un nuevo sistema de capacitación laboral modular.

- 37.** El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán reconoció que el perfeccionamiento de las competencias de los trabajadores constituía un aspecto importante de las políticas activas del mercado de trabajo a fin de reducir la pérdida de puestos de trabajo. La colaboración con las empresas para transformar actividades marginales en trabajo decente y la utilización de la capacitación laboral para llegar a la economía informal, caracterizada por los bajos ingresos y las condiciones de trabajo precarias incompatibles con el trabajo decente, constituyen medios eficaces para abordar los problemas del alto índice de desempleo en la economía informal. Las competencias profesionales son un elemento fundamental de una serie de estrategias de desarrollo que pueden orientar las economías hacia formas de producción con mayor valor añadido, y aumentar así la rentabilidad y propiciar de ese modo los aumentos salariales. Las mejoras de las instalaciones y los equipos orientadas a incrementar la productividad pueden redundar en aumentos salariales, prestaciones más satisfactorias, horarios de trabajo más reducidos y mejores condiciones laborales. Las escuelas y empresas deben cooperar en la formulación de políticas en materia de competencias profesionales que sean compatibles con las políticas sobre comercio, inversión y desarrollo.
- 38.** La miembro gubernamental de Nueva Zelandia se mostró partidaria de vincular los sistemas de desarrollo de las competencias profesionales con las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo. Era fundamental contar con normas jurídicas básicas sobre los salarios mínimos y disposiciones sobre la seguridad y la salud y sobre las relaciones de trabajo para favorecer una economía estable y un trabajo decente y crear un entorno propicio para el desarrollo de las competencias profesionales. La acumulación de competencias reviste importancia, pero deben ser competencias apropiadas para atender las necesidades presentes y futuras y se las debe utilizar correctamente. Los lugares de trabajo influyen considerablemente en la manera de desarrollar, utilizar y mantener las competencias, mientras que las prácticas laborales, la tecnología, la organización del trabajo y la cultura condicionan la posibilidad de que los trabajadores y los ejecutivos desarrollen su potencial. Por último, la oradora puso de relieve las ventajas del diálogo social y la colaboración para el desarrollo y la utilización de las competencias.
- 39.** El miembro gubernamental de Australia estimó que el aumento de la productividad era la piedra angular del programa de reformas destinado a construir una sociedad más productiva y socialmente incluyente mediante mejores políticas de educación y capacitación, y políticas relativas a las relaciones y la participación en el lugar de trabajo. Un elemento crucial para formular una política de desarrollo de las calificaciones es la perspectiva de los posibles participantes. Factores complejos pueden dar lugar a diversos obstáculos en el mercado de trabajo más graves que la información inapropiada sobre el mercado de trabajo y la falta de acceso al desarrollo de las competencias. Algunas investigaciones sugieren que los intereses de los estudiantes por desarrollar sus aptitudes sin estímulos financieros influían decisivamente en sus preferencias en materia laboral. Para equiparar la disponibilidad y la demanda de determinadas calificaciones es importante comprender y planificar aspectos relativos a las motivaciones no financieras de los

---

posibles educandos y proporcionarles información sobre el mercado de trabajo. Existe una importante controversia en lo que respecta a la combinación adecuada de calificaciones técnicas y básicas que se han de impartir a los estudiantes en las diferentes etapas de su capacitación. Si bien las calificaciones técnicas podrían ser de la máxima utilidad y eficacia para satisfacer la actual escasez, las calificaciones básicas podrían ser más apropiadas y eficaces para reducir futuros costos de adaptación. Sería conveniente analizar los numerosos medios por los que se podría articular el «espacio» normativo para el desarrollo de las competencias. Se deberían tener en cuenta las interrelaciones de los posibles enfoques, incluidas las orientaciones de política más pertinentes para el desarrollo de las competencias de los jóvenes desfavorecidos de los países en desarrollo.

40. La miembro gubernamental de Turquía destacó que su Gobierno era plenamente consciente de la necesidad de otorgar mayor importancia a la capacitación profesional a fin de beneficiarse del potencial de la inmensa población joven de su país. Se encomendó al Instituto de Capacitación Profesional del país, establecido en 2006, la elaboración de un sistema nacional de desarrollo de las competencias compatible con las normas de la Unión Europea. Se espera que los esfuerzos del Instituto se traduzcan en un considerable mejoramiento de la respuesta a las necesidades de personal calificado de las empresas y, al mismo tiempo, satisfagan los requisitos del aprendizaje permanente. Además, la Asamblea Nacional aprobó recientemente leyes laborales que modifican algunas leyes anteriores. La nueva legislación prevé la representación de los departamentos gubernamentales y los interlocutores sociales en la identificación de las necesidades de desarrollo de las capacidades.
41. El miembro gubernamental del Canadá declaró que las alianzas y la colaboración eran esenciales para fortalecer los vínculos entre las estrategias de educación básica, capacitación profesional y formación, y el aprendizaje permanente. Ayudar a los ciudadanos a prepararse y adaptarse para los cambios de la economía exige la adopción de un enfoque en común con numerosos asociados en los ámbitos nacional e internacional. El diálogo social y la cooperación en el lugar de trabajo son elementos importantes para alcanzar esa meta. El Canadá se compromete a aumentar la participación de los grupos insuficientemente representados en la fuerza de trabajo y elevar sus niveles de competencias a fin de mejorar sus condiciones de vida y ayudarlos a afrontar, entre otras cosas, los desafíos que plantean el envejecimiento de la población y la creciente escasez de calificaciones. La integración de los grupos insuficientemente representados en la fuerza de trabajo requiere la aplicación de estrategias y programas de empleo dinámicos y específicamente orientados. El Canadá está trabajando activamente para asegurar un mercado de trabajo flexible que proporcione oportunidades a los trabajadores en riesgo y promueva el crecimiento económico de sus comunidades. La OIT debería seguir prestando asistencia técnica en lo concerniente a los componentes de desarrollo de las competencias de los programas nacionales de trabajo decente, y colaborar con otras organizaciones internacionales que trabajan en esa esfera.
42. El miembro gubernamental del Iraq convino en que el fortalecimiento de las calificaciones contribuía a mejorar la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. El orador acogió con satisfacción la atención particular prestada a los grupos marginados y señaló los diferentes desafíos que afrontan quienes han ingresado al mercado laboral por primera vez y quienes han perdido su empleo. Además, destacó la importancia de la capacitación en el trabajo, el aprendizaje a distancia y otros tipos de programas de capacitación y fortalecimiento de las calificaciones que deberían abarcar a los dos sexos.
43. En opinión de la miembro gubernamental de la Argentina, era preciso tomar la iniciativa y comprender claramente qué tipo de formación se podía impartir. Además, se necesita un sistema de formación profesional que asegure el aprendizaje permanente y la formulación de las políticas y estrategias de desarrollo de competencias profesionales sobre la base del

---

diálogo social. Los gobiernos tienen la responsabilidad de garantizar una formación inicial y de asegurar junto con los interlocutores sociales el acceso equitativo a una formación de alta calidad tanto para los hombres como para las mujeres. Asimismo, se debe abordar la enseñanza científica y la formación en cuestiones relacionadas con el trabajo y el entorno. Los trabajadores deben mostrar igualmente su compromiso con su propia formación. Lógicamente existen dificultades, por ejemplo, para coordinar el desarrollo de competencias profesionales y de políticas macroeconómicas, o para asegurar que las calificaciones desarrolladas se ajusten a las necesidades del mercado laboral, pero éstas se pueden superar. También es necesario establecer políticas sociales orientadas a respaldar el desarrollo de competencias profesionales para las personas con dificultades de aprendizaje. Se requieren recursos para apoyar todo esto, pero con una coordinación adecuada las políticas eficaces de desarrollo de competencias profesionales podrían mejorar las oportunidades de trabajo decente. El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR/OIT) tiene un importante papel que desempeñar en ello.

44. El miembro gubernamental de China informó de que su Gobierno había adoptado una ley de promoción del empleo centrada en el desarrollo de competencias profesionales, incluido para trabajadores rurales. El Gobierno chino alienta la cooperación entre los sectores público y privado. China anima a las instituciones de formación profesional a trabajar con el Gobierno para establecer comités de colaboración sobre desarrollo de competencias profesionales y está preparando políticas para incentivar a las empresas a invertir más en su capital humano. Su Gobierno concede una gran importancia a las estrategias de reinserción laboral de las personas desempleadas, incluidos los migrantes rurales, y hace hincapié en la elevada tasa de éxito del proyecto Inicie y Mejore su Negocio (SIYB) ejecutado con el apoyo de la OIT.
45. El representante de la Comisión Europea apuntó una serie de desafíos fundamentales que enfrentaban los mercados de trabajo de los países de la UE. El cambio climático, la transición a una economía con baja emisión de carbono, la globalización, los cambios tecnológicos y las tendencias demográficas con el envejecimiento de la población son preocupaciones fundamentales. Estos desafíos ejercen presión sobre los países para que modernicen sus mercados de trabajo. Las tres áreas donde se requiere actuar son la correspondencia entre la oferta y la demanda de competencias profesionales, la integración social y la adaptabilidad. En primer lugar, esa correspondencia es fundamental. Para que el mercado de trabajo funcione correctamente, es importante que las personas tengan las competencias y las calificaciones necesarias. Esto incluye las calificaciones para «empleos verdes», trabajos en sectores más innovadores y de alta tecnología, y competencias profesionales para el creciente sector de servicios. Es necesario hacer previsiones, tanto a nivel local como regional, nacional e internacional, para identificar obstáculos a corto y largo plazo. Los servicios públicos y privados de empleo, al igual que los interlocutores sociales, en particular empleadores, tienen un importante papel que desempeñar a este respecto. En segundo lugar, también es preciso establecer mercados de trabajo integradores para las personas con mayor necesidad de educación y formación, como los grupos con bajo nivel de calificación y desfavorecidos. Junto con una mayor cantidad de puestos de trabajo, es importante asegurar la alta calidad de los trabajos mediante la ampliación de las oportunidades de carrera, el desarrollo de competencias profesionales y la igualdad de género. En tercer lugar, hay que abordar la necesidad de que los mercados de trabajo sean adaptables. A lo largo de su vida, las personas necesitan educación y formación, incluida formación profesional, con miras a satisfacer la demanda de mayor adaptabilidad derivada de los cambios rápidos. La flexiseguridad es el mecanismo por medio del cual la UE pretende afrontar la modernización de los mercados de trabajo, la globalización y el envejecimiento de la población. Ese mecanismo facilita las transiciones, e incluye una combinación de modalidades contractuales flexibles y seguras, un aprendizaje exhaustivo permanente y el desarrollo de competencias profesionales.

- 
46. La oradora declaró que la Federación Internacional de Mujeres Universitarias apreciaba la atención que la Comisión había prestado a la equiparación entre los sexos. Observó que las leyes, las políticas y las prácticas solían dispensar tratos diferentes a las mujeres y a los hombres, y que gran parte de los trabajos realizados por las mujeres, remunerados o no, estaban infravalorados o no reconocidos. Asimismo, afirmó que si bien las mujeres debían enfrentar obstáculos sociales y culturales para acceder a la educación y la capacitación, con frecuencia mostraban una enorme creatividad y capacidad de innovación para elaborar estrategias de subsistencia. Además, sugirió que los trabajos frecuentemente no remunerados de las mujeres en la economía informal podían servir como modelos de prácticas óptimas para estrategias no tradicionales de aprendizaje permanente, y abogó por la instauración de mecanismos que asegurasen el reconocimiento de las competencias adquiridas por medios informales.

**Punto 2. ¿Qué políticas y medidas serían las más adecuadas para respaldar el desarrollo de competencias profesionales y lograr así el desarrollo sostenible de las empresas y la productividad tanto en el lugar de trabajo como en las cadenas de valor? ¿Qué funciones incumbirían a los gobiernos y a los interlocutores sociales en cuanto a la promoción de estas políticas y medidas, y qué podría hacer la OIT para respaldar los esfuerzos de unos y otros?**

47. El Vicepresidente empleador insistió en la necesidad de que los gobiernos facilitaran un entorno propicio para el desarrollo, la competitividad y la sostenibilidad de las empresas. Las estrategias de desarrollo de las competencias conciernen a tres contextos empresariales, a saber: alianzas interempresariales, pequeñas y medianas empresas (PYME) y estrategias para los lugares de trabajo de gran rendimiento. Las alianzas interempresariales no son sólo redes comerciales, sino también redes de desarrollo de las competencias. Tanto las pequeñas como las grandes empresas podrían beneficiarse del intercambio de conocimientos. Las empresas principales desempeñan una importante función en el fortalecimiento de las competencias en los países en desarrollo; por ejemplo, en la India una empresa impartió capacitación en materia de aptitudes empresariales a más de 30.000 mujeres. Las alianzas con escuelas, universidades e instituciones de capacitación también brindan oportunidades de cooperación entre los institutos de enseñanza y las empresas, y aportan una nueva dimensión a la enseñanza profesional y superior. Esas alianzas forman el núcleo de los conglomerados que facilitan la innovación.
48. Los empleadores acogieron con beneplácito la particular atención prestada a las PYME en el informe, habida cuenta de su especial posición como subcontratistas en muchas cadenas de valor. En contra de lo que erróneamente suele creerse, la subcontratación no siempre reduce las fuentes de trabajo, e incluso puede generar nuevas oportunidades de empleo y de negocios. Es particularmente importante el apoyo que prestan las grandes empresas y las organizaciones de empleadores a las PYME que carecen de recursos organizativos y financieros para desarrollar e impartir cursos. Ese apoyo puede incluir el establecimiento de fondos bipartitos, la organización de cursos o la colaboración con escuelas. La Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT y la Organización Internacional de Empleadores (OIE), con el apoyo del Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, han desarrollado un instrumento para prestar servicios de extensión a las PYME. Si bien una gran parte de la capacitación en las PYME es de carácter informal, los sistemas de evaluación del aprendizaje previo podrían facilitar el reconocimiento de los resultados. Los sistemas de aprendizaje necesitan el apoyo gubernamental en forma de incentivos y marcos normativos propicios. Las estrategias concernientes a los lugares de trabajo de gran rendimiento ayudan a mejorar la productividad y ponen de relieve la importancia de la participación de los trabajadores. Sin embargo, a pesar de que ciertamente existe una

---

relación entre la organización del trabajo y la participación de los empleados en los beneficios, se señaló que había muchos medios para materializar esa participación y muchas formas de reinvertir los beneficios derivados de la productividad para mantener los puestos de trabajo y crear nuevas oportunidades y nuevos empleos.

49. Con respecto a la función de los gobiernos y de los interlocutores sociales, el Grupo de los Empleadores consideró que incumbía a los gobiernos impartir buena educación básica; asegurar la calidad del desarrollo y la capacitación en los planos nacional y regional; ofrecer incentivos fiscales o créditos para formación a fin de posibilitar que las PYME proporcionen capacitación; establecer mecanismos para el reconocimiento de las competencias; y velar por la inclusión de las aptitudes generales en los programas de capacitación. Las responsabilidades de los empleadores incluyen: impartir capacitación en la empresa; participar en el diálogo de los interlocutores sociales; informar a los jóvenes acerca de la iniciativa empresarial, y promover mecanismos de aprendizaje. Los representantes y las organizaciones de los trabajadores están en buena situación para alentar a los trabajadores a participar en actividades de capacitación y mejorar su productividad.
50. La Vicepresidenta trabajadora destacó que la promoción del desarrollo de las calificaciones y la productividad no se deberían abordar fuera del contexto del Programa de Trabajo Decente de la OIT. La oradora se refirió a las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles (CIT, 2007), en las que se declara que «el desarrollo de los recursos humanos en las empresas sostenibles debería basarse en el diálogo social y la participación de los trabajadores. Las empresas sostenibles consideran a los trabajadores calificados como una fuente importante de ventaja competitiva y a sus empleados como activos y agentes del cambio. El desarrollo de calificaciones y competencias pertinentes y su utilización eficaz garantizan unos niveles elevados de productividad y competitividad de las empresas»<sup>6</sup>. El Grupo de los Trabajadores señaló que las negociaciones colectivas permitieron mejorar las calificaciones de los trabajadores de la construcción en la Argentina, así como elaborar un acuerdo tripartito en los Países Bajos, aún pendiente de conclusión, que vinculaba a las empresas multinacionales con las normas internacionales del trabajo y la capacitación.
51. La oradora abogó por un enfoque holístico relativo al desarrollo de las calificaciones y la mejora de la productividad, y señaló la importancia de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, así como los vínculos entre una cultura del aprendizaje en la empresa y su capacidad de adaptación al cambio y la innovación. A este respecto, el Centro para Trabajos de Alto Rendimiento de Nueva Zelandia es un buen ejemplo. Esa iniciativa conjunta de dos sindicatos permitió utilizar los conocimientos de los trabajadores para mejorar las prácticas y, consiguientemente, aumentar la productividad y el crecimiento de las empresas participantes.
52. Las organizaciones de trabajadores están interesadas en motivar a sus miembros para que actualicen sus calificaciones y competencias con el fin de mejorar su remuneración, reconocimiento, calidad de vida laboral y empleabilidad en un entorno cambiante. Esto reviste particular importancia para los trabajadores con pocas calificaciones y de bajos ingresos. Además, los empleadores se benefician de la formación de los trabajadores en lo que respecta a la mayor productividad y competitividad y el compromiso de los trabajadores. Los gobiernos podrían ayudar a los sindicatos a desempeñar esta función, de forma análoga al programa británico de asistencia a los coordinadores sindicales de la formación que ayudan a participar efectivamente en los programas de capacitación de las

<sup>6</sup> Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, Conferencia Internacional del Trabajo, junio de 2007, párrafo 13.

---

empresas a trabajadores que, de otro modo, no podrían hacerlo debido a barreras idiomáticas o de otra índole.

53. El Grupo de los Trabajadores reconocía que, frecuentemente, quienes deseaban ingresar en el mercado de trabajo carecían de la experiencia necesaria para obtener un empleo y, por lo tanto, pidió a los gobiernos que establecieran incentivos para que las empresas incorporaran aprendices y les permitieran adquirir experiencia práctica. La oradora dijo que a cambio de la inversión en capacitación los trabajadores deseaban obtener beneficios concretos en lo que se refería al reconocimiento y la mayor seguridad en el empleo. Cabe mencionar el caso de Singapur, donde los planes de capacitación patrocinados por los sindicatos ayudan a los trabajadores de edad a adquirir competencias que les permite continuar trabajando en empleos reestructurados. Además, es importante recompensar a los trabajadores con incrementos salariales, habida cuenta de que sus calificaciones mejoradas contribuyen a aumentar la productividad.
54. El Grupo de los Trabajadores manifestó que la Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social proporcionaba orientación sobre la formación de las fuerzas de trabajo locales y sobre otras cuestiones relacionadas con el buen comportamiento y el civismo empresarial. Su representante pidió a la OIT que asistiera a los gobiernos y los interlocutores sociales en la aplicación más eficaz de las directrices de la Declaración. Las empresas multinacionales tienen una responsabilidad particular para con sus trabajadores a lo largo de las cadenas de valor mundiales. Los trabajadores mostraron su preocupación ante el hecho de que pretender conseguir la competitividad simplemente a través de la reducción de costos era insostenible e incoherente con el trabajo decente. El Grupo de los Trabajadores respaldó los esfuerzos destinados a impulsar el desarrollo de competencias profesionales en las pequeñas empresas, particularmente por medio de incentivos gubernamentales más adecuados. La ampliación del Programa de la OIT de desarrollo de pequeñas empresas (SEED) sería útil para ayudar a los países en sus esfuerzos por impulsar más el empleo mediante el desarrollo de pequeñas empresas.
55. Los miembros gubernamentales abordaron diversos temas recurrentes en intervenciones individuales y de grupo. En su intervención, el grupo de los PIEM <sup>7</sup> y algunos oradores, incluidos los miembros gubernamentales de Grecia y Trinidad y Tabago, destacaron los vínculos con la anterior discusión de la CIT sobre empresas sostenibles y el papel de las PYME en la creación de empleo, así como la contribución que podría hacer la formación profesional para aumentar la productividad y las posibilidades de creación de empleo de dichas empresas.
56. Otro tema importante hacía referencia a los papeles complementarios que desempeñaban los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y otras partes interesadas en el desarrollo de una formación profesional efectiva y de sistemas de correspondencia entre las calificaciones y los empleos, así como a la necesidad de establecer instituciones eficaces para apoyar el ejercicio del diálogo social y la acción concertada. Como puso de manifiesto el miembro gubernamental de Trinidad y Tabago, en los debates nacionales era necesario un enfoque que no fuera agresivo ni discriminatorio.
57. Los miembros gubernamentales de Australia y los Estados Unidos destacaron el importante papel que desempeñaban los servicios de empleo en lo que concernía a la producción de información sobre las necesidades del mercado de trabajo y a la información para tomar

<sup>7</sup> Alemania, Australia, Canadá, Estados Unidos, Finlandia, Italia, Japón, Nueva Zelandia, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal y Reino Unido.

---

decisiones individuales. Los miembros gubernamentales de Argelia, Argentina, Egipto, Jamaica y Sudáfrica proporcionaron ejemplos del modo en que sus Gobiernos habían establecido instituciones y marcos para el diálogo, entre ellos el pacto para el desarrollo económico y social de 2006 de Argelia, el consejo tripartito de Egipto sobre competencias profesionales y las autoridades sectoriales de enseñanza y formación profesional de Sudáfrica. Otros miembros gubernamentales mencionaron inversiones significativas en el desarrollo de competencias profesionales e impuestos destinados a financiarlas.

- 58.** La mayoría de los oradores coincidieron en que los empleadores tenían un importante papel que desempeñar en las inversiones destinadas a la formación de los trabajadores y en la participación en procesos para identificar las necesidades de calificaciones. Se reconoció que era preciso proporcionar incentivos tales como créditos, asistencia para sufragar los costos de formación, ayudas para el pago de la seguridad social e iniciativas similares. También hubo acuerdo general en lo que respecta a la necesidad de que los trabajadores contribuyeran al mejoramiento general de las competencias profesionales mediante la dedicación de su tiempo a desarrollar sus calificaciones y competencias fundamentales. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deben doblar sus esfuerzos orientados a promover un aprendizaje permanente.
- 59.** En sus intervenciones, los miembros gubernamentales convinieron en la necesidad de unas políticas coherentes e integradas que abarcaban desde la reforma de la enseñanza hasta las estrategias de formación. Era importante establecer vínculos estrechos con la política económica para asegurar que la oferta de competencias se correspondiera con las que necesitaba el mercado de trabajo. Los miembros gubernamentales de Egipto, Namibia, Sudáfrica y Trinidad y Tabago, entre otros, informaron de iniciativas que estaban tomando sus Gobiernos para revisar diversas políticas relacionadas con las cuestiones fundamentales de las competencias profesionales y la productividad. La miembro gubernamental del Uruguay agregó que las políticas para la integración regional también debían tener en cuenta las implicaciones de las competencias profesionales y los recursos humanos, y con ese fin los países del MERCOSUR habían establecido un grupo estratégico regional de alto nivel sobre esta cuestión.
- 60.** Los aspectos de la integración regional y la producción globalizada también fueron citados en diversos comentarios sobre la cuestión del reconocimiento de las calificaciones. Los miembros gubernamentales de Egipto y Jamaica fueron algunos de los que hicieron referencia a esa cuestión, y expusieron la necesidad de disponer de mecanismos de formación profesional de alta calidad y de sistemas de certificación sólidos reconocidos internacionalmente que favorecieran la portabilidad de las calificaciones, mientras que el miembro gubernamental de Sudáfrica también se mostró preocupado por la necesidad de contar con medios para evitar la marcha de personas altamente capacitadas de los países menos desarrollados a los más desarrollados.
- 61.** La mayor parte de los oradores se ocuparon del papel crucial que desempeñaba una información eficaz sobre el mercado de trabajo para guiar una buena formación. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, por ejemplo, planteó que para desarrollar unos planes de formación eficaces se necesitaba una amplia comprensión de las regiones locales y de sus posibilidades.
- 62.** Entre los puntos abordados por los oradores destacaba que para asegurar que las respuestas fueran adecuadas era necesario tener un conocimiento integrado y exhaustivo de los obstáculos a una formación eficaz y a las mejoras de la productividad. Los miembros gubernamentales de Grecia, Iraq y Trinidad y Tabago y otros países señalaron la necesidad de tratar una diversidad de áreas, que abarcaban desde asegurar que los trabajadores estuvieran físicamente sanos y tuvieran los recursos necesarios para mejorar sus calificaciones hasta las ventajas de la responsabilidad social de la empresa. Los oradores

---

también hicieron hincapié en las ventajas de tener un objetivo nacional claro, como el compromiso de Sudáfrica de acoger la Copa Mundial FIFA 2010, o el objetivo de Trinidad y Tabago de pasar a ser un país desarrollado para 2020, que actuara como punto de encuentro entre los diferentes ministerios y los interlocutores sociales para abordar las cuestiones de desarrollo de competencias profesionales, con rendición de cuentas al más alto nivel.

63. El papel de la OIT era claramente percibido como el de facilitar el intercambio de prácticas óptimas sobre el desarrollo de competencias profesionales para la sostenibilidad de la empresa y sobre la financiación de la formación y la actualización de la formación, especialmente para los trabajadores desplazados, incluido el seguimiento de las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles (CIT, 2007). La miembro gubernamental de Namibia manifestó el deseo de inspirarse en la experiencia de otros países porque el suyo se encontraba en las primeras etapas del desarrollo, y concretamente estaba creando un centro nacional tripartito de productividad.

**Punto 3. ¿Qué podrían hacer los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para asegurar que el desarrollo de competencias profesionales contribuyera a encauzar las fuerzas mundiales del cambio, como la tecnología, el comercio y el cambio climático?**

64. La Vicepresidenta trabajadora observó que el desarrollo de las competencias profesionales debía adaptarse constantemente al rápido ritmo del cambio. Las fuerzas mundiales del cambio evolucionan a más velocidad que la capacitación y ello da lugar a trastornos y desplazamientos, y pone de relieve la necesidad de asegurar la coherencia de las políticas. Dada la rápida obsolescencia de las competencias, es preciso planificar con antelación las necesidades en la materia e impulsar el diálogo social para gestionar el cambio. La certificación de las competencias es importante a este respecto, especialmente para establecer sistemas de reconocimiento de las competencias destinados a los trabajadores de la economía informal a fin de permitir su integración en la economía formal. La oradora recalcó que, si bien las calificaciones fundamentales constituían un pilar esencial del aprendizaje permanente, el carácter de las calificaciones fundamentales necesarias evolucionaba a lo largo del tiempo a medida que los países se desarrollaban. La portabilidad de las competencias reviste especial interés para la discusión sobre las fuerzas del cambio. Con el aumento de los desplazamientos de trabajadores, el reconocimiento de las competencias cobra aún más importancia y pone de relieve la necesidad de contar con políticas eficaces del mercado de trabajo. A este respecto, los gobiernos deben considerar la posibilidad de crear «ventanillas únicas», en las que los trabajadores desplazados puedan recibir informaciones amplias sobre posibilidades de empleo, formación, protección social y orientación profesional. El desplazamiento de trabajadores también pone de manifiesto la necesidad de ofrecer algún tipo de indemnización por la pérdida de empleo. Además, la asequibilidad de la formación es un problema importante, y al Grupo de los Trabajadores le preocupaba en general la creciente privatización de la educación y la formación. Observó que muchos países contaban con sectores agrícolas amplios, y subrayó la necesidad de mejorar las competencias en las economías rurales, aspecto particularmente destacado habida cuenta de las consecuencias previstas del cambio climático. La OIT debe seguir investigando las repercusiones del cambio climático en el empleo y sus consecuencias en el desarrollo de las competencias profesionales.
65. El Vicepresidente empleador observó que había otros factores de cambio que no se mencionaban en el informe, como las tendencias demográficas, la crisis alimentaria y la mercantilización de las actividades agrícolas. La OIT debe considerar la posibilidad de estudiar igualmente las características de esos factores de cambio y sus consecuencias en el desarrollo de las competencias. Destacó la importancia de las redes de información a ese



---

respecto, y se refirió a la red de información general de Finlandia financiada por el Gobierno y los empleadores. Dijo que en muchos países había un desequilibrio entre la oferta y la demanda de competencias y citó a modo de ejemplo los esfuerzos que realizaban los Países Bajos para alentar a las personas a cursar estudios de ciencias e ingeniería, ámbitos en los que escaseaba la mano de obra. Señaló que las inversiones en formación debían guardar relación con la demanda de competencias y puso en tela de juicio los programas que concedían importancia al número de alumnos matriculados en la universidad en detrimento de las tan necesarias competencias profesionales. Los países en desarrollo deben establecer sistemas básicos de educación y formación, pero las políticas no deben perder de vista la necesidad de mejorar el acceso de muchos grupos desfavorecidos. Tras indicar que la protección social era un pilar del Programa de Trabajo Decente respaldado por el Grupo de los Empleadores, el orador subrayó que debía darse prioridad al incremento de la seguridad del empleo, más que a la seguridad de los puestos de trabajo. Recordó la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) y afirmó que podía definirse un programa común no sólo para las organizaciones de empleadores y de trabajadores, sino también para el ámbito de la empresa. Ello es necesario tanto para sobrevivir al cambio como para iniciarlo. Si bien la inversión extranjera directa puede contribuir a la elaboración de programas de capacitación, también ocurre lo contrario en la medida en que los países dotados de sólidos sistemas educativos pueden tener más posibilidades de atraer la inversión extranjera. El cambio climático plantea un enorme desafío para las empresas, y la industria puede contribuir de modo decisivo a mitigar sus efectos negativos y a facilitar la adaptación a las nuevas circunstancias, en particular mediante el desarrollo de las competencias. El proceso de adaptación requiere múltiples políticas y programas de ámbito nacional e internacional; la OIT puede desempeñar una función facilitadora a ese respecto.

66. Las intervenciones de los miembros gubernamentales giraron en torno a dos asuntos principales, a saber: las oportunidades que ofrecían los factores mundiales del cambio y la manera óptima de aprovecharlas, y las consecuencias negativas y el modo idóneo de mitigarlas. El cambio climático exige la adaptación de diversas políticas, incluidas las que se ocupan de la formación.
67. En su intervención, el grupo de los PIEM <sup>8</sup> afirmó que era necesario transmitir las competencias fundamentales para habilitar a los trabajadores a reaccionar y adaptarse al cambio, comentario de que se hizo eco la miembro gubernamental de Grecia. Otra buena práctica esencial consistía en coordinar eficazmente las políticas y las responsabilidades en materia de formación y en garantizar su pertinencia. Los miembros gubernamentales de Canadá y Kenya citaron ejemplos de organismos tripartitos y sectoriales encargados de coordinar las iniciativas sobre capacitación y productividad, asegurar la calidad de la formación y determinar las prioridades de acción. La observación del grupo de los PIEM sobre la necesidad de fortalecer las capacidades de liderazgo también se consideraba pertinente para las ideas de aprovechar las oportunidades y reducir al mínimo los riesgos.
68. Además, en lo concerniente a las oportunidades, el grupo de los PIEM instó a los países a que fueran previsores al determinar las nuevas tendencias y las soluciones adecuadas, y a que se efectuaran investigaciones sobre las consecuencias del cambio en el empleo a corto y largo plazo. Los miembros gubernamentales de Argentina, Brasil, México y Uruguay estimaron necesario vincular el desarrollo con actividades de mayor valor añadido, especialmente en la agricultura, y se refirieron a la función vital que la educación y la formación desempeñaban para facilitar esa transición. La miembro gubernamental de

<sup>8</sup> Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, República Checa, Estados Unidos, Francia, Finlandia, Italia, Japón, Países Bajos, Noruega, Nueva Zelandia, Polonia, Portugal, Reino Unido y Turquía.

---

Grecia agregó que las sociedades del conocimiento tomaban la iniciativa en la creación de riqueza y puestos de trabajo, reduciendo al mismo tiempo las desigualdades.

69. Los miembros gubernamentales de Canadá y Polonia citaron otros ejemplos de la importancia de la información para permitir que las personas y las economías aprovecharan las nuevas oportunidades. Canadá cuenta con un programa destinado a aumentar la participación de las personas y su movilidad a través de una mejor información sobre el mercado de trabajo mientras que la base de datos nacional de Polonia, que comprende más de 6.000 instituciones de formación públicas y privadas, ayuda a las personas que buscan trabajo a encontrar una formación de interés para el empleo.
70. En cuanto a la mitigación de las consecuencias negativas del cambio, los miembros gubernamentales presentaron una serie de ejemplos e informaciones. El grupo de los PIEM estimó que el aprendizaje permanente, la observancia de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, y la necesidad de que los gobiernos, los trabajadores y los empleadores colaboraran, constituían políticas clave para reducir al mínimo los trastornos económicos y sociales. Por su parte, la miembro gubernamental de la República Bolivariana de Venezuela se refirió a los ejemplos de su país, Bolivia, Cuba y Ecuador, cada uno de los cuales había forjado alianzas estratégicas para hacer frente al problema de la pobreza, en las que se reconoce la necesidad de utilizar la capacitación para abordar la exclusión de muchos grupos sociales y la redistribución de la riqueza. En opinión de Argentina, Brasil, México y Uruguay, el diálogo social era otro instrumento importante para reducir los costos de ajuste.

**Punto 4. ¿Qué políticas e instituciones serían más eficaces para impulsar la identificación temprana de las necesidades en materia de calificaciones y competencias, a fin de incorporar esa información en las estrategias nacionales y sectoriales de desarrollo y utilizarla para asegurar la empleabilidad de la fuerza de trabajo? ¿Qué funciones incumbirían a los gobiernos y a los interlocutores sociales en la promoción de estas políticas e instituciones, y qué podría hacer la OIT para respaldar los esfuerzos de unos y otros?**

71. El Vicepresidente empleador destacó el elevado costo de los desequilibrios entre la oferta y la demanda de calificaciones, que requería la identificación temprana efectiva de las necesidades en materia de competencias profesionales. En muchos países se observa una tendencia a sobrevalorar la enseñanza universitaria en detrimento de la formación profesional, lo que da lugar a algunos de esos desequilibrios. Es necesario disponer de mejor información cualitativa y cuantitativa sobre las competencias profesionales apropiadas para el mercado de trabajo. Los gobiernos deberían establecer un sistema eficaz de información sobre el mercado de trabajo mediante el diálogo activo con los interlocutores sociales. También deberían llevar a cabo una recopilación exhaustiva de los datos nacionales y evaluaciones periódicas sobre el mercado de trabajo, a fin de respaldar la orientación en materia de carreras, los servicios de empleo y el aprendizaje permanente. Esto podría complementarse con la evaluación de los requisitos para sectores específicos por parte de instituciones bipartitas u organizaciones de empleadores. No obstante, la rapidez de los cambios que se producen exige más datos cualitativos y menos enfoques institucionales para realizar dicha evaluación. Un ejemplo podrían ser los nuevos perfiles profesionales basados en proyecciones sectoriales y empresariales que se incorporan rápidamente en los nuevos programas de formación. Pero como preparar dichos perfiles requiere un cierto tiempo, otra opción consiste en asegurar un buen equilibrio entre un programa sólido de formación común y módulos que puedan adaptarse fácilmente a los

---

requisitos específicos o regionales. La identificación de calificaciones requiere una planificación a largo plazo, junto con una vigilancia a corto plazo para poder reconocer con prontitud las tendencias y los cambios.

72. Las predicciones también pueden vincularse con decisiones estratégicas definidas en el plano nacional por los gobiernos, en diálogo con las empresas. Los ejemplos de Finlandia, Hong Kong (China), Irlanda, los Países Bajos y Singapur ponen de manifiesto que la coordinación estratégica y la inversión pública y privada en investigación pueden acelerar el desarrollo de sectores estratégicos existentes o incipientes. Los beneficios derivados de las actividades de las empresas multinacionales también pueden enriquecer las bases nacionales de competencias profesionales; por ejemplo, las operaciones de las zonas francas industriales están relacionadas con empresas nacionales. Los países con sistemas de enseñanza bien desarrollados — un elemento importante de las estrategias de desarrollo de competencias profesionales — pueden atraer inversiones extranjeras directas y facilitar los nuevos procesos de formación basados en la tecnología. El papel de la OIT se orienta a proporcionar ejemplos de buenas prácticas en la identificación de requisitos en materia de calificaciones en todo el mundo, incluso para las PYME. El Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín también puede desempeñar un papel a ese respecto.
73. La Vicepresidenta trabajadora confirmó la importancia de la identificación temprana de las necesidades de capacitación para formular políticas eficaces en materia de desarrollo de las competencias profesionales y mencionó tres medios para facilitar esa tarea. En primer lugar, es vital instaurar un diálogo social eficaz en los ámbitos empresarial y sectorial. En las empresas, los trabajadores deben que participar en los planes de actividades futuros, de modo que puedan contribuir de forma óptima al proceso de identificación temprana; en ciertos sectores, las instituciones bipartitas han resultado útiles para esa identificación. Es importante velar por que las recomendaciones se traduzcan en medidas concretas. En segundo lugar, la identificación temprana se fomentaría mejor a través de la infraestructura social, es decir, instituciones de enseñanza y formación profesional eficaces y dotadas de recursos considerables en las que estuvieran representados los interlocutores sociales. En tercer lugar, se requiere un marco para el desarrollo de las competencias profesionales en el que se defina el papel de los interlocutores sociales por medio de la negociación colectiva. Varias políticas podían contribuir a la identificación temprana. Es importante contar con un entorno propicio para la negociación colectiva porque el hecho de incluir el tema de la identificación temprana en las negociaciones contribuye al círculo virtuoso de perfeccionamiento de competencias, productividad, trabajo decente y desarrollo.
74. Además de determinar nuevas competencias, se ha de prestar atención a los sectores en declive y analizar las posibilidades de que los trabajadores desplazados reciban recapacitación laboral o sean asignados a nuevos sectores. Debe estudiarse la viabilidad de instaurar mecanismos de indemnización para evitar que la «fuga de cerebros» socave los esfuerzos de capacitación de los países en desarrollo. La identificación temprana debe aplicarse a todos los trabajadores, comprendidos los que están poco calificados y los que se encuentran en la economía informal, y debe tener en cuenta las perspectivas regionales para favorecer los procesos de integración regional. Las empresas multinacionales suelen tomar la iniciativa en materia de innovación, y deben desempeñar un papel importante en la identificación temprana, colaborando estrechamente con los países donde operan y financiando la capacitación. La identificación temprana puede reforzar a la seguridad del empleo y ayudar a las empresas a conservar el personal competente, permitiendo a los trabajadores adquirir competencias para desempeñar empleos de mayor valor añadido. La función de la OIT consiste en recopilar información sobre buenas prácticas relacionadas con la identificación temprana de competencias y difundirlas entre sus países miembros.
75. En las contribuciones de los miembros gubernamentales se trataron varios asuntos específicos dentro del tema general de la identificación temprana. En la intervención

---

efectuado en nombre del grupo de los PIEM<sup>9</sup>, así como en la intervención de la miembro gubernamental del Uruguay, que hizo uso de la palabra también en nombre de Argentina, Brasil y México, se hizo hincapié en las funciones complementarias que los interlocutores sociales ejercían, en el contexto del diálogo social, en la identificación y la adopción de las correspondientes medidas para atender las necesidades de competencias a corto y largo plazo. Los empleadores tienen la capacidad de determinar sus necesidades y participar en el suministro de la capacitación, mientras que las organizaciones de trabajadores representan los intereses de los miembros y, además, pueden promover y alentar la participación. El miembro gubernamental de las Bahamas agregó que la responsabilidad de la participación y el diálogo también se ampliaba al plano interno de los gobiernos, donde muchos ministerios y departamentos poseían información relacionada con la previsión de las necesidades de competencias.

76. La mayoría de los oradores convino en que los gobiernos eran los principales responsables del acopio, el análisis y la divulgación de la información destinada a configurar la política de formación profesional y su aplicación. El grupo de los PIEM pidió que los gobiernos comprendieran más profundamente la dinámica de la oferta y la demanda a fin de suministrar información de mejor calidad; el miembro gubernamental del Irán destacó que eran necesarios sistemas de información precisos sobre el mercado de trabajo nacional. El miembro gubernamental de Trinidad y Tabago señaló que la disponibilidad de datos alentaba la acción colectiva, y puso como ejemplo las conclusiones sobre el empleo juvenil en su país, que habían dado lugar a una cooperación más amplia entre los ministerios y los interlocutores sociales para abordar los problemas de interés común.
77. El miembro gubernamental de Sudáfrica se refirió, a modo de ejemplo, a la forma en que su Gobierno utilizó la información para confeccionar una lista modelo nacional de competencias escasas, que proporcionó un marco común de acción y contribuyó a orientar la labor de diferentes organismos y órganos destinada a superar el problema. El orador señaló que era preciso definir claramente las calificaciones necesarias a fin de elaborar una lista de ese tipo. El miembro gubernamental de Australia se refirió al valor potencial del desarrollo de métodos para reducir el intervalo entre la identificación de las competencias faltantes y la terminación de la capacitación de las personas.
78. El grupo de los PIEM se refirió a una nueva perspectiva del desarrollo de las competencias en un contexto más orientado al mercado, en el que empleadores y trabajadores se consideraban más como clientes de un servicio de formación orientado al empleo, que como una prolongación del sistema educativo.
79. Las observaciones de los miembros gubernamentales acerca de la función de la OIT ponen de relieve su capacidad como centro de intercambio de información sobre modelos desarrollados y probados en diferentes países: el grupo de los PIEM y Sudáfrica se refirieron al potencial de intercambio de modelos para sistemas de acopio de datos y proyecciones; Argentina, Brasil, México y Uruguay sugirieron que sería conveniente difundir el modelo de observatorios del mercado de trabajo; y el miembro gubernamental de las Bahamas propuso que el apoyo para el desarrollo de sistemas eficaces de información sobre el mercado de trabajo se incorporara en los programas nacionales de trabajo decente.

<sup>9</sup> Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, República Checa, Chipre, República de Corea, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Grecia, Italia, Japón, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, Suecia y Turquía.

---

**Punto 5. ¿Qué políticas y medidas de coordinación interministerial serían más eficaces para fortalecer los vínculos entre la educación básica, la formación profesional, la incorporación al mercado de trabajo y el aprendizaje a lo largo de la vida tanto para las mujeres como para los hombres? ¿Qué funciones incumbirían a los gobiernos y a los interlocutores sociales a ese respecto, y qué podría hacer la OIT para respaldar los esfuerzos de unos y otros?**

80. La Vicepresidenta trabajadora abrió el debate poniendo de relieve la gran diversidad de las capacidades nacionales necesarias para atender a las necesidades apremiantes de educación, formación y aprendizaje permanente con miras al crecimiento económico. Los países en desarrollo, en particular, deben abordar el problema de las competencias básicas y fundamentales. El 20 por ciento de la población mundial es analfabeta, y las mujeres representan dos terceras partes de ese porcentaje. Las plataformas de cooperación interministerial y tripartita son vitales para garantizar la coherencia de las políticas en materia de educación, desarrollo de competencias y reducción de la pobreza. La educación es un derecho fundamental y una responsabilidad de los gobiernos. La oradora manifestó la preocupación del Grupo de los Trabajadores, que estimaba que las instituciones financieras internacionales propugnaban la privatización de la educación básica, y propuso que la OIT abordara ese problema y colaborara con otros organismos del sistema de las Naciones Unidas, entre ellos la UNESCO, para promover una mayor coherencia nacional.
81. La oradora observó que una de las experiencias que más podía desalentar a una persona era la de finalizar la formación y no encontrar un empleo por falta de demanda de sus competencias o certificación. Se trata de un problema económico y social derivado de la utilización poco eficaz de los recursos, ya que la imposibilidad de los diplomados de encontrar empleo puede generar frustración y malestar. Igualmente problemática es la situación de los empleadores que no pueden encontrar trabajadores para empleos poco calificados y mal remunerados. En ambos casos, es evidente que se precisa una acción coordinada, por un lado, para asegurar que los encargados de impartir formación comprendan la información sobre las verdaderas necesidades de competencias en el mercado de trabajo y actúen en consecuencia y, por otro, para mejorar la calidad de los empleos a fin de que sean más atractivos y mejor remunerados. La oradora indicó que ello no era teórico y que había muchos ejemplos prácticos. En Singapur, los sindicatos y empleadores del sector de la limpieza colaboraron para aumentar los recursos tecnológicos, y mejorar así la productividad del trabajo y la calidad del empleo atrayendo de ese modo a los trabajadores para desempeñar un oficio en el que existía un déficit crónico de personal. En resumen, la oradora señaló que el diálogo entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores era el modo idóneo de asegurar que se determinan claramente las necesidades de competencias, y que la formación debía guardar relación con las necesidades de los trabajadores. Los consejos regionales y sectoriales son un ejemplo del tipo de modelos que la OIT debería acopiar y difundir.
82. En opinión del Grupo de los Trabajadores, el aprendizaje permanente debía ser un proceso continuo. La oradora abogó por que se eliminaran los obstáculos que dificultaban el acceso a la formación, mediante evaluaciones de competencias que permitieran a las personas obtener el reconocimiento de las competencias adquiridas en un marco informal y recibir formación complementaria. Para ello, es necesaria la colaboración de diversos organismos y ministerios. Los trabajadores estimaban igualmente que el aprendizaje permanente era lo suficientemente importante como para incluirlo en la negociación colectiva. Por último, la oradora instó a la OIT a fortalecer su papel como fuente esencial de información y asistencia, en particular por medio de redes regionales como CINTERFOR/OIT.

- 
- 83.** El Vicepresidente empleador señaló que las tareas consistentes en satisfacer la demanda de competencias, reducir los costos de ajuste y favorecer procesos de desarrollo dinámicos suponían la intervención de una serie de ministerios o dependencias gubernamentales cuyos planes eran con frecuencia distintos y divergentes. Con frecuencia, las responsabilidades en materia de educación y formación corresponden a ministerios diferentes que no mantienen una coordinación entre sí ni con el resto de las instancias gubernamentales. Esa ineficacia se agrava en los países federales, donde las múltiples políticas en materia de educación y formación y los marcos de calificaciones fragmentados obstaculizan la movilidad de los trabajadores y limitan la competitividad.
- 84.** Los empleadores indicaron que existían tres factores que propiciaban un proceso de desarrollo dinámico, a saber: la voluntad de los países de impulsar la modernización y beneficiarse del cambio tecnológico; la creación de nuevas capacidades con ese fin, y el acopio de esa información y su incorporación en estrategias de formación, examinadas en el marco del punto anterior de la discusión.
- 85.** El orador sostuvo que la modernización afectaba a todos los países independientemente de su estado de desarrollo, y mencionó a Finlandia e Irlanda como ejemplos de países desarrollados que habían reformulado sus estrategias de desarrollo. A ese respecto, destacó la necesidad de invertir en investigación y la importancia de la cooperación entre los sectores público y privado, incluidas las alianzas de empresas con universidades, que han dado origen a numerosas innovaciones. Además, puso de relieve la colaboración entre las empresas y las escuelas con miras a aumentar el interés y la concientización de los jóvenes en áreas de elevada demanda de calificaciones. Los Estados Unidos, Finlandia y Noruega proporcionan ejemplos de ese tipo de alianzas.
- 86.** En cuanto al desarrollo de nuevas competencias y capacidades sociales, el orador mencionó el caso de Austria, que antes de la década de 1990 ya disponía de un sistema de formación académica completa, pero introdujo una especialización profesional superior eficaz para satisfacer las necesidades de la economía. Al mismo tiempo, los cambios en las características del trabajo exigen, en todos los empleos, competencias y calificaciones sociales para el trabajo en equipo, la comunicación y el liderazgo. El orador observó que en la mayoría de los países los presupuestos para educación y capacitación se asignaban principalmente a las instituciones académicas, y en menor proporción a las de educación y formación profesional, a pesar del valor de las calificaciones profesionales en el mercado de trabajo, lo cual representaba una limitación para la modernización tecnológica de muchos países. También pidió una mayor atención al fomento del espíritu y la iniciativa empresarial en las escuelas.
- 87.** El orador coincidió con la Vicepresidenta trabajadora en que el aprendizaje permanente era fundamental y debería alentarse mediante el fortalecimiento de la cooperación tripartita e incentivos. Además, abogó por estrechar los vínculos entre las necesidades de la economía y el desarrollo de las calificaciones en todos los niveles; por último, se refirió a la necesidad de prestar asesoramiento sobre perspectivas de desarrollo profesional, al reconocimiento del aprendizaje previo, y a la función de las instituciones públicas y privadas de capacitación en lo concerniente al aprendizaje permanente. La OIT debería prestar asistencia técnica, en particular a los países en desarrollo, y facilitar la atención adecuada a las competencias profesionales en planes y programas de desarrollo de mayor amplitud por medio de los programas nacionales de trabajo decente.
- 88.** Los comentarios de los gobiernos comenzaron con una intervención de la miembro gubernamental de los Estados Unidos, quien hizo uso de la palabra en nombre del grupo de

---

los PIEM <sup>10</sup>. La oradora propuso tres temas que estimó particularmente pertinentes al punto que se examinaba, a saber: la importancia fundamental de la capacitación de alta calidad y del desarrollo de competencias básicas para mejorar las oportunidades de los trabajadores a lo largo de sus vidas y satisfacer la demanda de los empleadores en materia de calificaciones; la necesidad de establecer mecanismos que relacionen los esfuerzos orientados al desarrollo de las competencias con las exigencias del mercado de trabajo, y la conveniencia de adoptar estrategias de desarrollo de las competencias orientadas al futuro. La miembro gubernamental del Uruguay hizo hincapié en la importancia de los aspectos regionales de la integración en el MERCOSUR. La oradora se refirió a la adopción de una estrategia regional de alto nivel para el empleo orientada a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores de todos los países. Esta cooperación en materia de empleo es esencial para la cooperación económica regional.

- 89.** Otros oradores se refirieron también a esos tres temas mencionados por la representante del grupo de los PIEM. El miembro gubernamental de Egipto abordó la cuestión relativa al carácter fundamental de la educación y las competencias básicas, así como al acceso al aprendizaje permanente; observó que los trabajadores ya no podían dar por concluida su formación cuando comenzaban a trabajar, dado que debían adaptarse constantemente a una economía en evolución y, por lo tanto, era preciso proporcionarles acceso gratuito a la educación básica y la capacitación. El miembro gubernamental de Kenya recordó a la Comisión que era preciso asegurar la calidad de la educación y la accesibilidad a la misma, y el miembro gubernamental del Canadá respaldó el concepto de una transición clara y sin obstáculos entre la educación, la capacitación y el empleo. La República de Corea estableció un plan nacional básico de primer nivel para el desarrollo permanente de las competencias con miras a garantizar las oportunidades durante toda la vida laboral de las personas. En 2005, la Dirección de Aprendizaje y Trabajo de los Países Bajos puso en marcha una iniciativa destinada a acrecentar la concientización de los empleadores y de los trabajadores respecto de la pertinencia del aprendizaje, y comenzó a otorgar un «certificado de experiencia».
- 90.** En lo concerniente a la necesidad de establecer mecanismos que relacionen la demanda con la capacitación, la miembro gubernamental de Grecia explicó de qué forma el sistema de aprendizaje de su país proporcionaba información informal sobre los empleadores a las instituciones de capacitación, y permitía a estas últimas adaptar los contenidos de sus programas de capacitación con el fin de satisfacer las cambiantes necesidades del mercado de trabajo; el miembro gubernamental de Argelia describió de qué manera su país utilizaba los observatorios, que congregaban e incluían a representantes de diversos ministerios y de organizaciones de empleadores y de trabajadores, para consolidar y difundir información esencial y al mismo tiempo proporcionar formas de concertación entre los diferentes interlocutores.
- 91.** Muchos oradores abordaron el último punto mencionado por el grupo de los PIEM relativo a la necesidad de adoptar estrategias orientadas al futuro. El miembro gubernamental de la India anunció que su país había adoptado recientemente una política nacional sobre desarrollo de competencias profesionales destinada a proporcionar una orientación unificada y una mejor coordinación a nivel político, mientras que la miembro gubernamental de Grecia hizo referencia a las estrategias específicas de desarrollo de capital humano cuya responsabilidad compartían dos ministerios por medio de algunas instituciones de ejecución comunes. El ejemplo de los Países Bajos, donde se estableció

<sup>10</sup> Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, República de Corea, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Grecia, Italia, Japón, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, Suecia y Turquía.

---

una ambiciosa meta consiste en certificar las competencias de 20.000 personas no calificadas para 2011, también era útil para poner de manifiesto la importancia de fijar objetivos específicos y concretos más allá de los procesos. Otros oradores señalaron repetidamente la necesidad de establecer una colaboración estrecha entre los ministerios y las organizaciones a los que incumbía el logro de esos objetivos.

92. La miembro gubernamental de la Argentina, que habló en nombre de Brasil, México, Uruguay y la República Bolivariana de Venezuela, planteó dos nuevos temas comunes de examen, a saber, la necesidad de articular la enseñanza y la formación profesional y técnica dentro de la enseñanza general y los sistemas de mercado de trabajo, y la preocupación por la equidad y la accesibilidad.
93. Los miembros gubernamentales de Kenya y Mozambique aludieron a la necesidad de adoptar una visión amplia e incluyente de la formación profesional. Por su parte, Kenya incluye explícitamente los aspectos de capacitación técnica e industrial, así como de iniciativa empresarial, en el ámbito de su plan de reforma; Mozambique había incorporado expresamente, a los Ministerios de Educación y Trabajo como conductores de su amplio proceso tripartito de reforma. Diversos oradores destacaron el papel de los marcos nacionales de calificaciones como medio para reconocer la formación no institucional y en el lugar de trabajo, y como referencia para deliberaciones concretas entre educadores, formadores y empleadores.
94. Por lo que respecta a la cuestión de la accesibilidad y la equidad, la miembro gubernamental de la Argentina, que habló en nombre de diversos países, apuntó que para abordar realmente las desigualdades era necesario afrontar los obstáculos que podían impedir que las mujeres accedieran a la formación u obtuvieran la certificación de sus calificaciones. Había varios ejemplos de iniciativas orientadas a asegurar la igualdad en el acceso a la enseñanza y la formación para las mujeres. Se necesitan estructuras de apoyo social para ayudar a las mujeres a conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares. México dispone de un programa para mejorar las condiciones de vida; el plan para la igualdad del Uruguay proporciona incentivos a los trabajadores poco calificados para recibir formación profesional; en 2006 la Argentina puso en marcha una iniciativa para la reinserción de personas con necesidades especiales de empleo, y la República Bolivariana de Venezuela adoptó políticas destinadas a fomentar el acceso a la formación profesional básica y a la enseñanza superior para jóvenes de 16 a 24 años. El miembro gubernamental de Grecia señaló la utilización de datos recopilados por los empleadores con el fin de identificar oportunidades de formación profesional para grupos específicos, incluidas las personas discapacitadas, con miras a facilitar su acceso a puestos de trabajo de los que existiera una gran demanda.
95. Prácticamente todos los oradores mencionaron la cuestión de la cooperación de los diferentes ministerios y jurisdicciones, y describieron diversos modelos que habían mostrado su utilidad en sus contextos particulares. No puede existir un modelo único; hay algunos, como el de Australia, cuya política consiste en combinar las responsabilidades en materia de formación profesional, enseñanza y mercado de trabajo en un solo ministerio, o el de los Países Bajos, donde se ha creado una dirección general conjunta con responsabilidades delegadas de los Ministerios de Educación y Trabajo, pero también el de países como Canadá, India, Iraq, República de Corea y Mozambique, donde se han establecido múltiples comisiones, grupos de coordinación y comités directivos para fortalecer la coherencia normativa y superar las deficiencias, las duplicaciones y lo que un miembro describió como «luchas internas». En algunos países, los grupos de coordinación están presididos por altos funcionarios, y suelen estar relacionados con objetivos y metas nacionales específicos. Los oradores coincidieron en que cualquiera que fuese el modelo elegido habría dificultades para abordar las diferentes perspectivas e intereses.



- 
96. Por último, se manifestó un acuerdo general acerca de la importancia del papel que podían desempeñar los interlocutores sociales en el apoyo a la coordinación. Sin embargo, tal como señaló el miembro gubernamental de Kenya, esto estaba sujeto al hecho de que los interlocutores sociales estuvieran dispuestos a destinar personal competente y preparado para participar en procesos tripartitos. La OIT tiene un papel que desempeñar para ayudar a los países a promover la empleabilidad a través de políticas y programas de formación profesional bien concebidos. Es esencial realizar investigaciones sobre las buenas prácticas y difundir estas últimas.

**Punto 6. ¿Qué mecanismos sostenibles habría para extender el desarrollo de competencias profesionales a la población de las comunidades rurales, a las personas ocupadas en la economía informal como medio de favorecer su transición hacia la economía formal, y a otros grupos con necesidades especiales, a fin de ayudarles a obtener un trabajo decente y productivo?**

97. El Vicepresidente empleador señaló que el punto del debate aludía a diferentes grupos y que a pesar de que el desarrollo de competencias profesionales era importante para todos ellos había muchas otras cuestiones que los afectaban. En lo que respecta a las poblaciones rurales esas cuestiones incluyen las infraestructuras, el comercio y las políticas de subsidios; en cuanto a los jóvenes, la necesidad de tener entornos económicos que propicien la creación de puestos de trabajo; para las personas con discapacidades, la necesidad de contar con políticas apropiadas del mercado de trabajo y de lugares de trabajo adaptados, así como otras múltiples cuestiones relativas a la migración. Si bien las competencias profesionales son importantes, es fundamental adoptar un enfoque integrado.
98. Las poblaciones rurales deben poder acceder a las infraestructuras, la alfabetización, la enseñanza básica y las iniciativas de formación no institucionalizada que pueden favorecer a la formalización y promover el aumento de la productividad agrícola.
99. En relación con la economía informal, el Grupo de los Empleadores reconoció las dos caras del problema, eso es, que había una considerable iniciativa empresarial pero, al mismo tiempo, existía la preocupación por mantener condiciones de igualdad. En consecuencia, los empleadores preconizan estrategias para ampliar la formalización y consideran la formación de competencias profesionales como un incentivo para una mayor formalización, junto con un mejor acceso a otros planes de capacitación, salud y pensión y mecanismos de financiación. El orador puso el ejemplo del Banco de Alejandría, en Egipto, que ofrecía créditos en condiciones variables para incentivar la formalización. Deben abordarse los obstáculos a la formalización, tales como los complejos trámites de registro y fiscales. Para terminar su intervención, el orador mencionó algunos ejemplos sobre cómo las organizaciones empresariales podían utilizar la formación para fortalecer la capacidad y la productividad de las empresas y conducir las hacia la formalización: en Ghana, las empresas del sector formal proporcionan asesoramiento a sus contrapartes del sector informal, mientras que los conglomerados sectoriales de la India ayudan a profesionalizar y formalizar las empresas.
100. En lo que se refiere a los jóvenes, el orador observó que en anteriores deliberaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo se había señalado la necesidad de crecer para generar condiciones propicias a la creación de empleo. Unos buenos niveles de formación y calificación profesional aseguran que los jóvenes puedan aprovechar las oportunidades. Los empleadores son responsables de identificar sus necesidades en materia de competencias profesionales, participar en juntas y órganos consultivos y ofrecer

---

experiencia laboral; en ese contexto, el aprendizaje es un instrumento valioso. El orador destacó el vínculo que existía con el trabajo infantil, que impedía a los niños acceder a la enseñanza necesaria para prosperar a largo plazo. En cuanto a la exclusión de las niñas, el Grupo de los Empleadores convino en que era un problema preocupante, pero propuso que la cuestión se ampliara a todas las formas de exclusión, a fin de incluir a los grupos étnicos, las creencias religiosas u otros motivos de exclusión.

- 101.** El Grupo de los Empleadores manifestó que no apoyaba los sistemas de cuotas para contratar a personas con discapacidades. En su lugar, consideraba que la formación profesional, el asesoramiento y los incentivos tales como los créditos tributarios y la reducción de la contribución a la seguridad social podían favorecer más la libre decisión de dar empleo en el mercado de trabajo primario a personas con discapacidades. En referencia a los trabajadores migrantes, a pesar de que suelen ser bien acogidos en los países receptores porque aportan competencias profesionales necesarias, su contratación no debe suplir una buena política educativa ni la corrección de los desequilibrios entre la oferta y la demanda a largo plazo. El orador señaló los problemas que comportaban para los países de origen la fuga de cerebros y la pérdida de capacidad, e hizo un llamamiento a favor del desarrollo de políticas de migración circular que estimularan a las personas capacitadas a regresar a sus países de origen, y otras políticas que aseguraran trabajos atractivos para ellos.
- 102.** La Vicepresidenta trabajadora observó que el informe no abordaba con suficiente profundidad la cuestión de las calificaciones de los trabajadores de la economía informal y que la mayoría de los modelos mencionados se referían a economías desarrolladas. La oradora expresó su confianza en que la Oficina se ocuparía de ello en las actividades de seguimiento. El Grupo de los Trabajadores identificó dos áreas de desarrollo de competencias profesionales para las poblaciones rurales, a saber, la alfabetización y la capacidad general de gestión, pero reconoció que las calificaciones por sí solas no bastarían para que los trabajadores rurales de la economía informal pudieran acceder a un empleo mejor pagado del sector formal. Es preferible incorporar el desarrollo de competencias profesionales en los planes de desarrollo generales. Las mejores calificaciones pueden aumentar la productividad, pero sin protección social y otros aspectos del trabajo decente se logrará un efecto limitado sobre la reducción de la pobreza.
- 103.** El Grupo de los Trabajadores convino en que los trabajadores del sector informal deberían disponer de mecanismos de reconocimiento de sus competencias profesionales. La falta de dichos mecanismos supone un obstáculo al acceso a trabajos decentes en la economía formal. La oradora mencionó el ejemplo de Sudáfrica, donde se habían reconocido las calificaciones de más de 7.000 trabajadores del sector informal, e hizo un llamamiento a la OIT para que reuniera y compartiera información sobre ese y otros ejemplos. Los gobiernos también deberían promover sistemas de aprendizaje basados en la comunidad mediante la aportación de tecnología a los trabajadores rurales. Otra cuestión a la que en opinión del Grupo de los Trabajadores convenía prestar más atención era la situación de los trabajadores atípicos o por contrato, que en algunos países constituían cerca del 40 por ciento de la fuerza de trabajo. Habida cuenta de que no son empleados directos de las empresas, no se benefician de sus planes de formación. La oradora instó a los gobiernos a desarrollar mecanismos que exigieran que los empleadores impartieran capacitación, o que los costos de la formación se trasladaran a los contratos. La OIT debe llevar a cabo más investigaciones y ayudar a los gobiernos a formular estrategias para impartir formación a esos trabajadores, por ejemplo, financiando ese tipo de programas.
- 104.** Las políticas de lucha contra la discriminación en el mercado de trabajo deben incorporarse en las estrategias de desarrollo de forma tal que permitan satisfacer las necesidades de las mujeres, los jóvenes, los trabajadores con discapacidades y los migrantes.

- 
- 105.** La Vicepresidenta trabajadora se felicitó de que el Grupo de los Empleadores apoyara la idea de emplear a personas con discapacidades; la oradora observó que muchas empresas se resistían a contratar a esas personas aduciendo dudas respecto de la productividad. La oradora pidió el apoyo de los gobiernos para reducir los costos de capacitación y adaptación de los métodos de trabajo, y proporcionó ejemplos de modificaciones físicas relativamente pequeñas que permitirían a los empleadores beneficiarse de las calificaciones de personas con discapacidades.
- 106.** La oradora declaró que los gobiernos y los sindicatos podrían impartir más capacitación a los trabajadores migrantes. A ese respecto, el desarrollo de marcos regionales de capacitación y calificaciones es muy importante porque permite a los migrantes que se desplazan dentro de una región validar sus calificaciones. Las políticas destinadas a luchar contra la discriminación en el lugar de trabajo son una preocupación central de los trabajadores.
- 107.** Por último, la oradora reiteró que las calificaciones eran una parte integral del Programa general de Trabajo Decente, y que el respeto de los derechos fundamentales y la protección en el lugar de trabajo eran aspectos esenciales. El diálogo social es fundamental, porque la mejora de la productividad por sí sola no creará más fuentes de trabajo.
- 108.** La mayor parte de los miembros gubernamentales aludieron a la conveniencia de adoptar un enfoque general para identificar las necesidades de grupos específicos, asegurar que las mismas se incorporasen en las políticas principales y que las medidas especiales que se adoptasen, en su caso, estuvieran debidamente formuladas. La miembro gubernamental de Tailandia recordó a la Comisión que aunque las mujeres estaban incluidas, e incluso en algunos casos holgadamente representadas, ello no implicaba que todas las mujeres no fueran vulnerables en determinadas poblaciones. El miembro gubernamental de Sudáfrica se refirió, a modo de ejemplo general, a la forma en que se abordaban las necesidades de los diferentes grupos destinatarios en el marco del sistema de fortalecimiento de las capacidades en Sudáfrica. El principal órgano normativo, el Consejo Nacional de Desarrollo Económico y de Mano de Obra, está integrado por representantes de organizaciones de jóvenes, mujeres, personas con discapacidades y ONG que trabajan en comunidades rurales y urbanas, lo que permite a los grupos destinatarios participar activamente en los trabajos normativos. Las políticas y los programas de desarrollo de las capacidades de Sudáfrica reflejan ese nivel de participación e incluyen medidas tales como el otorgamiento de incentivos a los empleadores para que capaciten y contraten a miembros de determinados grupos; el establecimiento de centros de capacitación para las poblaciones destinatarias, y la creación de programas de desarrollo rural y programas dirigidos a los jóvenes y las personas con discapacidades, entre otros objetivos generales establecidos en el marco de la Estrategia Nacional de Desarrollo de las Capacidades en la que se definen los objetivos de capacitación para cada grupo destinatario.
- 109.** Los oradores proporcionaron una amplia selección de ejemplos que reflejan de qué forma sus gobiernos abordan las necesidades de los diferentes grupos destinatarios. En lo que atañe a las poblaciones rurales, hubo acuerdo general con la declaración efectuada por el miembro gubernamental de Bélgica en nombre del grupo de los PIEM <sup>11</sup>, en la que manifestaba que los desafíos que afrontan esas poblaciones incluyen el aislamiento geográfico, la falta de infraestructuras y la superabundancia de trabajos poco calificados. El fortalecimiento de las competencias en zonas rurales no generará fuentes de trabajo a menos que se promuevan los vínculos más estrechos con las cadenas de valor, el aumento

<sup>11</sup> Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, República Checa, Chipre, República de Corea, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Grecia, Italia, Japón, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido y Suecia.

---

de la producción agrícola, la ampliación del acceso a los mercados, y los enfoques regionales relativos a la formación de la mano de obra y el desarrollo económico. Además, el desarrollo económico local sistemático e integrado por medio de la capacitación destinada a fomentar el espíritu empresarial, así como los enfoques basados en la mano de obra orientados a mejorar la infraestructura rural, también son requisitos previos necesarios para fortalecer el acceso a los mercados, la inversión económica y el desarrollo y el crecimiento sostenible de la empresa. La miembro gubernamental del Uruguay hizo uso de la palabra en nombre también de la Argentina, el Brasil y la República Bolivariana de Venezuela, y subrayó que el bajo nivel de calificaciones supone un grave obstáculo para el empleo rural y el valor añadido de la producción agrícola.

- 110.** Los miembros gubernamentales proporcionaron ejemplos de cómo sus países estaban abordando los desafíos que afectaban a las poblaciones rurales. En Kenya y Mozambique existen programas que proporcionan fondos para el desarrollo local y la capacitación de las comunidades rurales; los miembros gubernamentales de la India, Iraq y Kenya mencionaron la conveniencia de asegurar el acceso al desarrollo de las competencias en zonas rurales mediante mecanismos innovadores tales como las alianzas de los sectores público y privado que vinculan la inversión para el desarrollo con la capacitación profesional. La India impartió capacitación en técnicas de manufacturas a comunidades rurales a fin de facilitarles el acceso a empleos mejor remunerados. Además, estableció una red de 600.000 centros de servicios rurales comunes que proporcionan acceso a las TIC y ofrecen una base para la capacitación. Los miembros gubernamentales de Argentina, Brasil, Trinidad y Tabago, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Zambia observaron que las cooperativas eran un modelo eficaz que combinaba la formación y el desarrollo económico y profesional de los grupos rurales.
- 111.** Si bien muchos oradores reconocieron que existían numerosas coincidencias entre los asuntos relacionados con la economía rural y la informal, varias intervenciones se centraron en los trabajadores de la economía informal. En opinión del grupo de los PIEM, la economía informal se caracterizaba por los empleos poco calificados, poco productivos y mal remunerados, y las medidas destinadas a facilitar la integración de esos trabajadores en la economía formal consistían, entre otras cosas, en ofrecer incentivos y oportunidades a los trabajadores y a los empleadores para el desarrollo de las competencias; reconocer el aprendizaje y las experiencias anteriores; y establecer marcos jurídicos adecuados para la protección de los trabajadores. La magnitud del problema se refleja en el caso de la Argentina, donde se estima que seis de cada diez trabajadores no están registrados. La iniciativa de desarrollo de competencias puesta en marcha en la India tiene por finalidad impartir formación a trabajadores de la economía informal utilizando breves cursos modulares con horarios flexibles. Durante la primera fase de cinco años, un millón de personas recibirá formación y se prevé desarrollar una segunda fase. Los cursos se formulan de acuerdo con las necesidades específicas de la industria a fin de garantizar el empleo de los alumnos, y el Gobierno financia los costos una vez que los interesados finalizan con éxito la formación. La evaluación independiente y la certificación de las competencias de los alumnos que completan la formación y los que adquieren las calificaciones correspondientes en un marco informal posibilitan el reconocimiento y establecen un vínculo con el empleo formal. Kenya también dispone de un modelo para la certificación de las competencias adquiridas en un marco informal.
- 112.** En cuanto a los problemas que afectaban a los jóvenes, el miembro gubernamental de Zambia, al igual que otros muchos oradores, indicó que en su país los jóvenes eran un grupo específico al que iba destinado para el desarrollo de las capacidades y que el Gobierno estaba invirtiendo en centros de capacitación para jóvenes y en fondos destinados a ayudarles a crear empresas. Ese planteamiento también se utilizó en Kenya, donde se invirtió en la mejora de los centros politécnicos para jóvenes. La miembro gubernamental del Uruguay, que hizo uso de la palabra igualmente en nombre de

---

Argentina, Brasil y República Bolivariana de Venezuela, puso de relieve los enormes obstáculos con que se enfrentaban al incorporarse al mercado de trabajo los jóvenes de 18 a 24 años, especialmente las mujeres, cuya tasa de desempleo era a menudo tres veces superior a la media. Instó a que las organizaciones juveniles y los interlocutores sociales participaran en la formulación de los programas de desarrollo de las competencias profesionales para asegurar que los jóvenes fueran no sólo destinatarios sino también agentes de las iniciativas orientadas a ayudarles a ingresar en el mercado de trabajo y a lograr su independencia económica.

- 113.** Los oradores reconocieron las necesidades de las personas con discapacidad y se refirieron a las cuestiones de accesibilidad en general y a programas específicos. El miembro gubernamental de Sudáfrica citó varios ejemplos de programas destinados a personas con discapacidad, que consistían, por ejemplo, en fijar una meta de empleo para los discapacitados, conceder becas para su formación y colaborar con los encargados de impartir la capacitación y los empleadores para asegurar la accesibilidad de esas personas. Además de aplicar esos enfoques generales, su Gobierno había creado una red de fábricas con empleo protegido que ofrecían oportunidades de trabajo a personas afectadas de discapacidad más grave. Otros oradores, entre ellos el miembro gubernamental de Kenya, destacaron la necesidad de brindar oportunidades de capacitación mediante sistemas como las unidades móviles de formación.
- 114.** Varios miembros gubernamentales se refirieron a las necesidades y los problemas específicos de los trabajadores migrantes. La miembro gubernamental de Turquía observó que en los debates de la Comisión se había tratado en varias ocasiones el tema de los trabajadores migrantes y que en el informe de la Oficina se citaba a ese colectivo de trabajadores entre los grupos destinatarios. Consideró importante adoptar un enfoque basado en los derechos al examinar la cuestión de la migración circular y el retorno de los trabajadores migrantes a su país de origen. La declaración del grupo de países de la Unión Europea <sup>12</sup> versó sobre varios asuntos de interés para los trabajadores migrantes, entre ellos la necesidad de que las instituciones de formación y del mercado de trabajo colaboraran estrechamente y reaccionaran con flexibilidad. Los miembros gubernamentales de Argentina, Brasil, Venezuela y Uruguay expresaron su preocupación por la emigración de trabajadores, especialmente los altamente calificados, en los que se habían invertido importantes recursos públicos. Habida cuenta de la creciente integración regional y del aumento de la migración de trabajadores, los ministerios de educación de la región estaban cooperando para lograr el reconocimiento mutuo de las calificaciones de alto nivel. Sin embargo, se planteaba un problema en el caso de los trabajadores con calificaciones de menor nivel y se había solicitado asistencia al CINTERFOR/OIT para determinar las maneras idóneas de resolverlo.
- 115.** Los oradores reflexionaron sobre los problemas de igualdad de género inherentes a las necesidades de los grupos específicos examinados, por ejemplo, las significativas diferencias que podían observarse en las tasas de desempleo y las perspectivas de empleo de las mujeres y los hombres jóvenes en las distintas sociedades. En los comentarios formulados respecto de los puntos de debate anteriores también se había puesto de manifiesto que las mujeres y los hombres podían enfrentarse a problemas

<sup>12</sup> Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, República Checa, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumania y Suecia, así como los países candidatos a la adhesión: Croacia, la Ex República Yugoslava de Macedonia y Turquía, los países del Proceso de Estabilización y Asociación y los posibles candidatos: Albania y Montenegro, y el país de la AELC, Noruega, miembro del Espacio Económico Europeo, así como la República de Moldova y Ucrania.

---

diferentes en función de los distintos países o contextos, por lo que convenía adaptar las políticas y los programas para obtener resultados uniformes, por ejemplo, mediante estrategias para llegar a las niñas en las escuelas y cambiar la mentalidad respecto de las carreras adecuadas o interesantes. Varios oradores mencionaron asimismo las necesidades de grupos específicos, como las poblaciones indígenas, los presos recién liberados y las minorías étnicas. Existía un consenso general acerca de la importancia de alcanzar un equilibrio entre los enfoques que incorporaban la perspectiva de género y las necesidades particulares a fin de lograr resultados óptimos.

## **Examen del proyecto de conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo**

116. El Presidente abrió la sesión felicitando a los miembros de la Comisión por el enfoque sumamente positivo que habían adoptado al utilizar el informe de la Oficina como base de sus fructíferas deliberaciones. La secretaría se había inspirado en esas deliberaciones para preparar un proyecto de conclusiones, que a continuación se sometió al Grupo de Redacción para que lo siguiera perfeccionando. La tarea de los miembros de la Comisión consistía en examinar las modificaciones de ese proyecto de conclusiones que se habían propuesto mediante el proceso habitual de enmiendas. Habida cuenta del número de enmiendas, que en muchos casos se referían a correcciones de estilo o a cuestiones de traducción, el examen de las mismas se concentraría en las modificaciones de fondo que afectaban a los textos inglés, francés y español. Con la aprobación de los tres Grupos, se tratarían por separado unas 60 enmiendas relativas a la traducción al francés o al español (de conceptos como «competencias profesionales» o «formación y aprendizaje permanente») y a cuestiones estrictamente lingüísticas.

### **Puntos 1 y 2**

117. Los puntos 1 y 2 fueron adoptados.

### **Punto 3**

118. En la referencia a la orientación proporcionada por los principios y valores del trabajo decente, el Vicepresidente empleador propuso agregar las palabras «y los principios de las empresas sostenibles». La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda de los empleadores, por estimar que, si bien los principios y valores del trabajo decente eran por todos conocidos, había que aclarar lo que se entendía por «principios de las empresas sostenibles». Por consiguiente, presentó una subenmienda destinada a agregar las palabras «y los principios de las empresas sostenibles, de acuerdo con las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, aprobadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2007», que recibió el respaldo del Grupo de los Empleadores. La subenmienda fue adoptada.
119. El punto 3 fue adoptado en su forma enmendada.

---

## **Título de la sección que comienza en el punto 4**

120. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda cuya finalidad era sustituir las palabras «a la productividad y al crecimiento del empleo» por las palabras «a la productividad, al crecimiento del empleo y al desarrollo» en el título de la sección que comenzaba en el punto 4, en aras de la coherencia con el título de la discusión.
121. El título de la sección que comenzaba en el punto 4 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Punto 4**

122. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda destinada a reemplazar las palabras «Una estrategia de desarrollo basada en bajas calificaciones, baja productividad y bajos salarios» por las palabras «Un entorno caracterizado por bajas calificaciones, baja productividad y bajos salarios», al comienzo de la primera oración, por cuanto no podía imaginar que algún país adoptara semejante «estrategia de desarrollo». La Vicepresidenta trabajadora manifestó que no podía apoyar la enmienda propuesta porque ello menoscabaría totalmente el propósito fundamental de la sección. El punto 4 pone de relieve una estrategia de desarrollo insostenible que conduce a un círculo vicioso, a diferencia de la estrategia planteada a partir del punto 5, que propicia un círculo virtuoso. La miembro gubernamental del Uruguay convino en que ningún gobierno adoptaría una estrategia como la mencionada en el punto 4. La oradora propuso sustituir la palabra «estrategia» por la palabra «situación», como una fórmula más aceptable. El miembro gubernamental del Reino Unido, respaldado por el miembro gubernamental de Sudáfrica, propuso una subsubenmienda destinada a reemplazar las palabras «estrategia de desarrollo» por la palabra «economía», de forma tal que el texto fuera el siguiente: «Una economía basada en bajas calificaciones, baja productividad y bajos salarios es insostenible»; la propuesta concitó el apoyo de la Vicepresidenta trabajadora y del Vicepresidente empleador. Esta subsubenmienda fue adoptada. La Comisión también adoptó la enmienda presentada por el Vicepresidente empleador para agregar, al final del punto, la frase siguiente: «Esto también afecta negativamente a la competitividad de las empresas y a su capacidad para contribuir al desarrollo económico y social.»
123. El punto 4 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Punto 5**

124. La Comisión convino en agregar la palabra «internacional». El texto quedó redactado como sigue: «En cambio, una estrategia internacional, nacional y regional de desarrollo basada en facilitar el acceso a la educación y capacitación de mejor calidad puede conformar un círculo virtuoso». Además, la Comisión aceptó la enmienda propuesta por la miembro gubernamental de Portugal en nombre de varios países del grupo de los PIEM, orientada a reafirmar que el círculo virtuoso debería promover «más» y «mejores» empleos.
125. El punto 5 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Punto 6, apartados a) y b)**

126. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda, que no afectaba al texto español, para suprimir la palabra «current» en el texto inglés, refiriéndose a la «empleabilidad de los trabajadores», porque la empleabilidad también hacía referencia al futuro y la palabra

---

«current» le parecía que tenía un sentido demasiado restringido. La enmienda fue adoptada.

**127.** El miembro gubernamental de Portugal, que habló en nombre del grupo de los PIEM, propuso que se hiciera referencia a la aplicación de métodos de aprendizaje continuos y uniformes desde la «enseñanza preescolar», de modo que la declaración tuviera mayor amplitud. El Vicepresidente empleador presentó otra enmienda para que también se incluyera a la «educación superior». La Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda para que se agregaran las palabras «a lo largo de sus vidas» al final del apartado. Con ello se aclaraba que la educación y el desarrollo de competencias eran procesos que se prolongaban a lo largo de toda la vida. Los miembros gubernamentales de Bahamas, Eslovenia, Portugal y Trinidad y Tabago apoyaron la enmienda, que fue adoptada. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para insertar las palabras «pertinentes para el mundo del trabajo» después de la palabra «calificaciones», al final del apartado, para destacar el papel del desarrollo de competencias con miras a satisfacer la demanda del mercado de trabajo. La Vicepresidenta trabajadora manifestó que no podía aceptar la enmienda propuesta porque el desarrollo de competencias debería ser un método de aprendizaje continuo que no estuviera solamente relacionado con el empleo. El miembro gubernamental de Bahamas dio su apoyo a la opinión de la Vicepresidenta trabajadora. La enmienda fue retirada.

**128.** Se adoptó la enmienda propuesta por el miembro gubernamental del Reino Unido destinada a trasladar la referencia a la capacidad de aprendizaje y ubicarla después de las palabras «y otras aptitudes», a fin de reforzar los elementos mencionados en la frase, a saber: competencias básicas, alfabetización, cálculo aritmético..., etc., así como otras cualidades enumeradas en la última parte del punto. La Vicepresidenta trabajadora presentó y subenmendó una enmienda de su Grupo consistente en agregar la palabra «pertinentes», de forma tal que la frase se refiera a «otras aptitudes pertinentes», porque sin esa palabra la referencia a las aptitudes era demasiado amplia. El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda que quedó adoptada. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda en la que proponía sustituir las palabras «como elemento fundamental» por las palabras «y de la iniciativa empresarial como elementos fundamentales». La Vicepresidenta trabajadora declaró que su Grupo no podía dar su acuerdo a esa propuesta, dado que no consideraba la iniciativa empresarial como una aptitud fundamental, a lo que el Vicepresidente empleador respondió diciendo que para su Grupo la iniciativa empresarial era una aptitud fundamental, tan importante para los jóvenes como la toma de conciencia respecto de los derechos de los trabajadores. La Vicepresidenta trabajadora replicó que en opinión de los trabajadores, la iniciativa empresarial no era una aptitud fundamental equivalente a la alfabetización, y que le preocupaba que el mensaje subyacente de la enmienda pudiera ser que cada uno era responsable de su propio empleo, lo que reduciría la responsabilidad de los empleadores con respecto a sus empleados. La oradora manifestó que la toma de conciencia acerca de los derechos era una aptitud conveniente que garantizaba que los trabajadores conocieran sus derechos a la formación, la libertad de asociación y, de esa forma, echaran las bases para el aprendizaje de nuevas competencias. Sin embargo, el miembro gubernamental de Trinidad y Tabago apoyó la enmienda propuesta por los empleadores y señaló que en su país y en otros países pequeños, la iniciativa empresarial se consideraba fundamental entre los jóvenes, opinión a la que se adhirió el miembro gubernamental de Bahamas. El Vicepresidente empleador respondió que la iniciativa empresarial era importante no sólo para los empleadores, sino también para los trabajadores, quienes podrían utilizar esa aptitud para identificar nuevas oportunidades o ideas en sus empresas. Además, el orador destacó la importancia de los programas orientados a promover la iniciativa empresarial entre los jóvenes. La Vicepresidenta trabajadora propuso una subenmienda para introducir la expresión «y el reconocimiento de la iniciativa empresarial», que fue aceptada por el Vicepresidente empleador. La enmienda fue adoptada.



---

**129.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para sustituir la palabra «capacidad» por la palabra «apoyo» en relación con las personas que aprovechan las oportunidades de aprendizaje permanente. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda porque, en su opinión, las medidas de apoyo se abordaban en puntos subsiguientes. El miembro gubernamental de Jamaica presentó una subenmienda, respaldada por el miembro gubernamental de Bahamas, con el fin de incluir ambos términos en el texto. La enmienda se adoptó en su forma enmendada.

**130.** El punto 6 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Punto 7**

**131.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para sustituir la frase «no es un fin en sí misma, sino un medio para mejorar la vida de los trabajadores, la sostenibilidad de las empresas, la cohesión social y el desarrollo económico» por la frase «es un medio esencial para mejorar la sostenibilidad y rentabilidad de las empresas, el desarrollo económico, la vida de los trabajadores y la cohesión social», con el propósito de añadir el elemento relativo a la rentabilidad. La Vicepresidenta trabajadora dijo que no podía aceptar esa enmienda por cuanto cambiaba la esencia del punto. Opinó que la rentabilidad era un elemento fundamental de la sostenibilidad de las empresas y no era preciso destacarlo separadamente. Algunos miembros gubernamentales prefirieron el texto original. La enmienda fue retirada. Con miras a subrayar que la mejora debía ser un proceso continuo, el Vicepresidente empleador presentó una enmienda destinada a agregar, después de la palabra «mejora» la palabra «continua». La Vicepresidenta trabajadora presentó otra enmienda para sustituir las palabras «y el desarrollo» por las palabras «, el desarrollo y el trabajo decente», a fin de armonizar el texto con el título de la sección. Estas dos últimas enmiendas fueron adoptadas.

**132.** El punto 7 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Punto 8**

**133.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda destinada a insertar las palabras «esas competencias sean pertinentes para el mundo del trabajo y», que fue rechazada por la Vicepresidenta trabajadora porque era demasiado restrictiva. El miembro gubernamental del Reino Unido dijo que, como el texto trataba del aumento de la productividad, se sobreentendía que las competencias debían ser pertinentes para el mundo del trabajo. A raíz de ello, el Vicepresidente empleador retiró la enmienda. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda consistente en insertar las palabras «el buen liderazgo y normas rigurosas en los procesos organizativos,», ya que éstos también eran factores esenciales para que la mejora de la productividad se tradujera en el crecimiento del empleo y el desarrollo. La Vicepresidenta trabajadora presentó una subenmienda para colocar el texto propuesto al final del punto, sugerencia que recibió el apoyo del Grupo de los Empleadores. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda con miras a sustituir la palabra «progresistas» por la palabra «modernas» para calificar a las políticas activas del mercado de trabajo y los servicios de empleo. La Vicepresidenta trabajadora manifestó su oposición a la enmienda. Si bien la palabra «progresistas» suponía un movimiento hacia delante para pasar de una etapa a la siguiente, la palabra «modernas» aportaba poca claridad. El miembro gubernamental del Reino Unido presentó una subenmienda para sustituir la palabra «modernas» por la palabra «eficaces», que obtuvo la aceptación general.

---

**134.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda a fin de insertar las palabras «públicos y privados» para subrayar que los servicios de empleo podían ser de ambos tipos. El Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) trataba la cuestión y, por tanto, no había motivos para no mencionar expresamente esos dos tipos de servicios. La Vicepresidenta trabajadora se opuso a la enmienda, pues en general se entendía que el texto existente se refería a los dos tipos. Varios miembros gubernamentales confirmaron que el texto existente abarcaba los servicios de empleo tanto públicos como privados. El miembro gubernamental del Reino Unido observó que desde el punto de vista de los gobiernos la formulación existente englobaba los servicios de empleo públicos y privados. En consecuencia, el Vicepresidente empleador retiró la enmienda.

**135.** El punto 8 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Punto 9**

**136.** La propuesta del Vicepresidente empleador consistente en añadir las palabras «Otros factores críticos son» antes de las palabras «Las políticas de crecimiento con elevada tasa de empleo», a fin de hacer mayor hincapié en ellos, fue aceptada.

**137.** El punto 9 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Punto 10**

**138.** La enmienda presentada por el Vicepresidente empleador para insertar las palabras «, en consulta con los interlocutores sociales,» en relación con la responsabilidad de los gobiernos de crear un marco propicio, recibió la aprobación general.

**139.** El punto 10 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Punto 11**

**140.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para incluir los servicios de empleo tanto privados como públicos, pero el Grupo de los Trabajadores se opuso a ella porque debía considerarse que el punto complementaba el punto 10 y se refería a las responsabilidades de los gobiernos y más concretamente a los servicios de empleo públicos. El miembro gubernamental de Sudáfrica presentó una subenmienda para suprimir la palabra «públicos» del texto existente. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

**141.** El punto 11 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Punto 12**

**142.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda destinada a sustituir las palabras «e industrias» por las palabras «y sectores» para utilizar la misma formulación que aparecía anteriormente en el punto, y el Vicepresidente empleador presentó una enmienda para agregar el texto «y aprovechar las nuevas tecnologías» en relación con la capacidad de los trabajadores de pasar de los sectores en declive o de baja productividad a otros en auge o de alta productividad. Ambas enmiendas fueron adoptadas. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda en la que el aprendizaje permanente se calificaba con el término «adecuado», pero el Grupo de los Trabajadores estimó que ello restringía el texto, opinión

---

que respaldaron los miembros gubernamentales de Sudáfrica y las Bahamas. La enmienda fue retirada. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda en la que se indicaba que la readaptación profesional, el perfeccionamiento y el aprendizaje permanente también ayudaban a las empresas a adaptarse y preservar su competitividad, y no sólo beneficiaban a los trabajadores. También fue adoptada otra enmienda presentada por los miembros empleadores con objeto de agregar la orientación sobre perspectivas de carrera, la formación y los servicios de empleo eficaces como factores adicionales para reducir los costos de ajuste.

**143.** El punto 12 fue adoptado en su forma enmendada.

### **Punto 13**

**144.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda destinada a incluir el concepto de que el desarrollo de las competencias también contribuía a mejorar la capacidad de la economía para seguir siendo competitiva. La enmienda recibió el apoyo del Grupo de los Trabajadores y fue adoptada.

**145.** El punto 13 fue adoptado en su forma enmendada.

### **Puntos 14 y 15**

**146.** Los puntos 14 y 15 fueron adoptados.

### **Punto 16**

**147.** El Vicepresidente empleador propuso una enmienda para insertar las palabras «, en consulta con los interlocutores sociales,» en referencia al hecho de que los gobiernos debían otorgar coherencia a las políticas, y por su parte la Vicepresidenta trabajadora presentó otra enmienda para agregar la palabra «investigación» como uno de los factores que contribuían a fortalecer la coherencia de las políticas, y las palabras «política social» en relación con la vinculación de la educación y la capacitación.

**148.** El punto 16 fue adoptado en su forma enmendada.

### **Punto 17**

**149.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda cuya finalidad era sustituir las palabras «integración de las economías formal e informal» por las palabras «transición de la economía informal a la economía formal», para poner de relieve la importancia de la formalización. La enmienda fue adoptada.

**150.** El punto 17 fue adoptado en su forma enmendada.

### **Punto 18**

**151.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para calificar la referencia a las normas internacionales del trabajo con la palabra «principales». El Grupo de los Trabajadores se opuso a ella, señalando la importancia que tenían todas las normas de trabajo y el hecho de que previamente se habían mencionado los principios y derechos

---

fundamentales. Diversos miembros gubernamentales respaldaron el texto original. La enmienda fue retirada.

**152.** El punto 18 fue adoptado.

## **Punto 19**

**153.** La Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda con la intención de sustituir las palabras «conservar la fuerza de trabajo actualmente empleada» por las palabras «retener a sus trabajadores», habida cuenta de que con ello se mejoraba la referencia a la necesidad de nuevas competencias. El Vicepresidente empleador por su parte también había propuesto utilizar las palabras «retengan a», de modo que la enmienda fue adoptada.

**154.** El punto 19 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Punto 20**

**155.** El punto 20 fue adoptado.

## **Punto 21**

**156.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para incluir el derecho a la negociación colectiva como una de las medidas de política orientadas a las zonas francas industriales. La enmienda recibió el respaldo del Vicepresidente empleador y fue adoptada.

**157.** El punto 21 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Puntos 22 y 23**

**158.** Los puntos 22 y 23 fueron adoptados.

## **Punto 24**

**159.** La miembro gubernamental de los Estados Unidos, en nombre de varios gobiernos, presentó una enmienda para dividir en dos partes una frase referida a las oportunidades de empleo y al desplazamiento de los trabajadores como consecuencia de los arreglos de subcontratación, porque, según observó, otorgaba mayor claridad al texto. La enmienda fue adoptada.

**160.** El punto 24 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Punto 25**

**161.** Este punto se examinó como 24*bis* porque la secretaría lo había omitido inadvertidamente en el proyecto de conclusiones presentado a la Comisión. El Vicepresidente empleador propuso sustituir las palabras «pueden mantener a los trabajadores atrapados» por las palabras «pueden atrapar a los trabajadores». Esta modificación obedecía a que la frase no aludía a la situación anterior al proceso de subcontratación. El texto fue adoptado en su forma enmendada.

---

162. El punto 25 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Punto 26**

163. El Vicepresidente empleador propuso una enmienda orientada a agregar las palabras «la enseñanza superior» en referencia a la igualdad de oportunidades de acceso a la educación. El miembro gubernamental de Sudáfrica señaló que en consecuencia también deberían incluirse otros tipos de educación, como la primaria y la secundaria, y prefería el texto original. Su opinión fue apoyada por los miembros gubernamentales de los Estados Unidos y Trinidad y Tabago. El Vicepresidente empleador retiró la enmienda en el entendimiento de que se hacía ampliamente referencia a la educación. La miembro gubernamental del Uruguay presentó una enmienda para que el texto hiciera referencia a los trabajadores que se encontraban «en relaciones de trabajo atípicas» y no a los «trabajadores atípicos», y para que sustituyera las palabras «insuficientemente representados» por las palabras «grupos desfavorecidos». El Grupo de los Empleadores presentó una subenmienda para que también se incluyera una referencia a los trabajadores de edad. El miembro gubernamental de Australia propuso una subenmienda, que recibió el respaldo del miembro gubernamental de Zambia, para agregar, al inicio del punto, las palabras «Debería facilitarse a todos la igualdad de oportunidades para acceder a la educación de calidad». La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

164. El punto 26 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Punto 27**

165. El Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores presentaron enmiendas al mismo texto y trataron de preservar la esencia de ambas propuestas. Como consecuencia de la formulación convenida, el punto comenzaba con las palabras «La igualdad de oportunidades es crucial para las mujeres» y se conservaba la lista de grupos destinatarios de mujeres mencionados en el punto original. Al aceptar el punto modificado, la Vicepresidenta trabajadora recalcó que, especialmente las mujeres que tenían responsabilidades familiares, necesitaban políticas flexibles y consideración, a fin de asegurar que dispusieran de tiempo para recibir formación, aunque no debía entenderse que las mujeres eran las únicas que tenían ese tipo de responsabilidades a fin de evitar los estereotipos.

166. El punto 27 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Punto 28**

167. El punto 28 fue adoptado.

## **Punto 29, apartado c)**

168. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda destinada a sustituir la palabra «incentivos» por la palabra «mecanismos» porque esta última tenía un significado mucho más amplio que aquella y abarcaba la orientación. El Grupo de los Empleadores opinó lo contrario, alegando que era fundamental preservar la idea de los incentivos y dejar que los gobiernos decidieran el tipo de medidas que convenía adoptar. La miembro gubernamental de la Argentina se pronunció a favor de la palabra «mecanismos», pues englobaba la idea de los incentivos. El miembro gubernamental de Sudáfrica observó que lo que tal vez

---

preocupaba al Grupo de los Empleadores eran los incentivos financieros, que en todo caso se mencionaban más adelante en el mismo apartado. A juicio del Grupo de los Empleadores, era importante destacar que podían existir diversos incentivos. Su subenmienda consistente en insertar las palabras «diversos mecanismos e incentivos» fue aceptada. El Grupo de los Trabajadores y los miembros gubernamentales de Tailandia y Zambia dieron su respaldo a la subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores, que fue adoptada.

### **Punto 29, apartado f)**

169. La miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una enmienda para agregar un nuevo apartado *f)* relativo a la importancia y el alcance de las alianzas entre los sectores público y privado. A pesar de que en el punto 69 se hacía referencia a esas alianzas exclusivamente en el contexto de grupos destinatarios, el Grupo de Redacción en ningún momento había tenido la intención de limitar esas alianzas a dichos grupos. Convenía mantener la formulación utilizada en el punto 69, que había sido el fruto de prolongados debates. La enmienda fue adoptada en el entendimiento de que también debía conservarse el punto 69.
170. El punto 29, junto con el nuevo apartado *f)*, fue adoptado.

### **Punto 30**

171. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda, que fue aceptada, destinada a insertar al comienzo del apartado *c)*, antes de la palabra «respaldar», la palabra «posibilitar», de modo que el inicio del texto fuera el siguiente: «posibilitar, respaldar y promover el aprendizaje en el lugar de trabajo»; además, propuso que en la segunda línea, después de las palabras «lugar de trabajo», se insertaran las palabras «por ejemplo, mediante la concesión de tiempo libre remunerado para la formación», y explicó que muchas empresas conceden tiempo libre remunerado a sus trabajadores cuando los envían a recibir capacitación, y que las legislaciones de algunos países prevén vacaciones pagadas, por ejemplo, la de Singapur. En las cadenas de valor mundiales el tiempo libre remunerado para capacitación es importante para los trabajadores, especialmente porque facilita su acceso al desarrollo profesional. El Vicepresidente empleador reconoció la importancia del tiempo libre remunerado para capacitación, pero replicó que otros mecanismos apoyaban a los trabajadores, incluidos los planes de desarrollo personal de las empresas. Por lo tanto, propuso una subenmienda para agregar el texto siguiente: «, que puede incluir la concesión de tiempo remunerado para capacitación». Esta subenmienda fue adoptada.
172. El punto 30 fue adoptado en su forma enmendada.

### **Punto 31**

173. Con respecto a la labor de la OIT relativa a la aplicación de buenas prácticas en circunstancias nacionales específicas, el Vicepresidente empleador presentó una enmienda con el fin de suprimir, en el apartado *a)*, las palabras «para las mujeres sobre cómo facilitar la transición de las actividades de la economía informal a la formal», porque estimó que de esa forma la formulación sería más amplia. La Vicepresidenta trabajadora manifestó su desacuerdo por cuanto, en su opinión, la mención de las mujeres en la economía informal se debía a que éstas constituían un grupo numeroso en ese sector. Los miembros gubernamentales de los Estados Unidos y de Sudáfrica manifestaron su apoyo al texto

---

original. Tras el examen de propuestas destinadas a sustituir las palabras «para las mujeres» por las palabras «para las personas» o «para los trabajadores», se adoptó una subenmienda propuesta por la Vicepresidenta trabajadora consistente en utilizar la expresión «para hombres y mujeres».

### **Punto 31, apartado b)**

174. A fin de dar mayor claridad al texto, la Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda consistente en insertar la palabra «social» después de la palabra «diálogo», que fue adoptada.

### **Punto 31, apartado f)**

175. Se adoptó la enmienda propuesta por el Vicepresidente empleador para agregar un nuevo apartado f) con el texto siguiente: «elaborar modelos de convenios bilaterales y multilaterales de certificación de habilidades para el empleo, por medio de sistemas que homologuen conocimientos entre los países.»
176. El punto 31 se adoptó en su forma enmendada.

### **Punto 32**

177. Fue adoptada la enmienda presentada por la Vicepresidenta trabajadora para sustituir la palabra «puede» por la palabra «debería», a fin de destacar la importancia de ayudar a las personas a prepararse para responder a las cambiantes condiciones y a los factores mundiales del cambio. También se adoptó la enmienda propuesta por el Vicepresidente empleador para insertar, después de la palabra «industrias», las palabras «y han creado nuevos puestos de trabajo que requieren nuevas competencias». En la misma oración, las palabras «también han provocado cuantiosas pérdidas de puestos de trabajo y modificado las necesidades de calificaciones» fueron objeto de otras enmiendas que motivaron la supresión de la palabra «cuantiosas».
178. El punto 32 se adoptó en su forma enmendada.

### **Punto 33**

179. El miembro gubernamental de Trinidad y Tabago propuso una enmienda destinada a incluir a la migración como una de las fuerzas del cambio. La enmienda recibió el apoyo del Grupo de los Trabajadores. El Vicepresidente empleador expresó su disconformidad con la propuesta alegando que la migración era una consecuencia y no una fuerza del cambio. El miembro gubernamental de Trinidad y Tabago respondió que la migración era un problema importante en muchos países en desarrollo, por ejemplo en el Caribe, donde requería una respuesta política, tal como se proponía acertadamente en el punto. La Vicepresidenta trabajadora y el Vicepresidente empleador aceptaron una subenmienda para incluir la migración entre las fuerzas significativas del cambio. Por su parte, la Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda cuyo objetivo era incorporar en el texto los sistemas de protección social porque una protección social eficaz era fundamental para asistir a los trabajadores en el proceso de transición y ayudarlos a hacer frente a los efectos de los factores mundiales del cambio. El Vicepresidente empleador propuso modificar la enmienda para sustituir la palabra «sistemas» por la palabra «políticas» y añadir la palabra «sostenibles». El texto revisado, en el que después de la palabra «trabajo», en la quinta

---

línea, se insertaron las palabras «, incluidas políticas de desarrollo de competencias y políticas de protección social sostenibles que puedan hacer frente a esos desafíos», fue adoptado.

**180.** El punto 33 fue adoptado en su forma enmendada.

#### **Punto 34**

**181.** El miembro gubernamental del Reino Unido presentó una enmienda, en nombre de varios miembros gubernamentales, relativa a la importancia de adoptar un enfoque integrado para reaccionar eficazmente ante los factores mundiales del cambio. Se sometió al examen de la Comisión un texto modificado, en el que se indicaba que un enfoque integrado podía abarcar políticas de empleo bien formuladas, una protección social eficaz y políticas relativas al mercado de trabajo y el aprendizaje permanente y recurrir a criterios ecuanímenes para la elaboración de acuerdos de negociación colectiva. Se presentaron varias subenmiendas, entre las que figuraba una del Grupo de los Empleadores en la que se proponía suprimir la referencia a los acuerdos de negociación colectiva. El Vicepresidente empleador sostuvo que esa referencia no debía incluirse en el texto, dado que el punto trataba esencialmente del papel del gobierno, y los acuerdos de negociación colectiva se concertaban entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con independencia del gobierno. Además, anteriormente se había señalado en el texto que el desarrollo de un enfoque integrado se debería abordar en consulta con los interlocutores sociales. La Vicepresidenta trabajadora sugirió que en vez de «recurrir a» se dijera «facilitar», para referirse a la función del gobierno en la negociación colectiva, y subrayó que esa formulación no era prescriptiva y que era de capital importancia que los acuerdos de negociación colectiva abordaran la atenuación de los efectos perjudiciales de los factores mundiales del cambio. Tras los esfuerzos realizados por todas las partes para llegar a una formulación aceptable de las subenmiendas propuestas, el miembro gubernamental del Reino Unido, en aras del logro de un texto consensuado, retiró la enmienda.

**182.** El punto 34 fue adoptado.

#### **Punto 35**

**183.** El punto 35 fue adoptado.

#### **Punto 36, apartado c)**

**184.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para agregar las palabras «públicos y privados» con miras a asegurar que hubiera un claro entendimiento de que los servicios de empleo los incluían a ambos. El miembro gubernamental de Sudáfrica señaló que el Grupo de los Empleadores quizá quisiera incluir en el texto una referencia al Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) para que fuera más explícito. La Vicepresidenta trabajadora manifestó, no obstante, que no podía aceptar esa propuesta por los motivos expuestos anteriormente en las deliberaciones. En opinión de la miembro gubernamental de los Estados Unidos, el término «servicios de empleo» englobaba tanto a los de carácter público como privado, y expresó su acuerdo con el texto original. Los miembros gubernamentales de Alemania, Portugal y Reino Unido coincidieron con ella, y en consecuencia el Vicepresidente empleador retiró la enmienda.

**185.** El punto 36 fue adoptado.



---

### **Punto 37, apartado a)**

186. La enmienda presentada por la Vicepresidenta trabajadora para que se incluyera la investigación entre los objetivos fundamentales de las inversiones que debían realizar los gobiernos fue adoptada.

### **Punto 37, apartado d)**

187. El Vicepresidente empleador instó a utilizar unos términos más positivos en relación con la necesidad de hacer frente a la discriminación por razón de edad agregando las palabras «facilitar la participación de la fuerza de trabajo». La enmienda fue adoptada.

### **Punto 37, apartado f)**

188. El Vicepresidente empleador propuso un nuevo apartado *f)* que rezaría como sigue: «adoptar medidas de protección social en combinación con políticas activas del mercado de trabajo», alegando que ésta era una función importante de los gobiernos. La enmienda fue adoptada.
189. El punto 37 fue adoptado en su forma enmendada.

### **Punto 38, apartado b)**

190. La Vicepresidenta trabajadora propuso dos cambios. El primero de ellos consistía en sustituir la palabra «programas» por la palabra «mecanismos», ya que ese último término era más amplio, y en las intervenciones y subenmiendas subsiguientes recibió un apoyo general. La segunda enmienda proponía suprimir la referencia de la inversión de los trabajadores en competencias profesionales. Se presentaron y debatieron diversas subsubenmiendas. El Vicepresidente empleador manifestó que era una gran responsabilidad para los trabajadores invertir en la mejora de su propia empleabilidad.
191. El miembro gubernamental del Reino Unido dijo que su Gobierno sostenía que el desarrollo de competencias era un esfuerzo conjunto y que todas las partes debían asumir sus responsabilidades. En consecuencia, apoyó la referencia a la inversión. La miembro gubernamental de los Estados Unidos también respaldó que se mantuviera la referencia a la inversión, y manifestó que en su país la formación era asimismo considerada un esfuerzo común, con inversión de todas las partes. Los miembros gubernamentales de la República Checa, Eslovenia y Japón coincidieron con la oradora que les precedió. La Vicepresidenta trabajadora expuso las inquietudes de su Grupo: en principio, no se oponían a que los trabajadores invirtieran en el desarrollo de sus competencias profesionales, a que se comprometieran con él y a que lo hicieran suyo, pero estaban preocupados por el traslado de la responsabilidad de los costos de la formación a los trabajadores, en particular los trabajadores desfavorecidos, en los países pobres. La oradora mencionó una conclusión del informe de referencia, según la cual las mejoras en el capital humano contribuían a la mayoría de los aumentos en la productividad. La miembro gubernamental de la Argentina respaldó la posición del Grupo de los Trabajadores, pues estaba de acuerdo en que la finalidad del apartado era subrayar la obligación de los interlocutores sociales de alentar a los trabajadores a aprovechar las oportunidades de desarrollar sus competencias. El miembro gubernamental de las Bahamas reconoció las preocupaciones que suscitaba el significado del término «invertir», que no era únicamente monetario, sino que también se refería al tiempo, los esfuerzos y otros recursos. Estimó que los trabajadores tenían la responsabilidad y la obligación de invertir tiempo y esfuerzos en su propio beneficio. El

---

miembro gubernamental de Sudáfrica, que hizo suya la observación formulada por el miembro gubernamental de las Bahamas, la cual fue respaldada por los miembros gubernamentales de los Estados Unidos y Australia, observó que los que no habían participado en el debate actual podían interpretar equivocadamente la palabra «invertir».

192. El Presidente destacó que en el informe se recogería el debate sobre la interpretación del término «invertir» y la idea general de que la inversión por parte de los trabajadores se referiría a su tiempo y sus esfuerzos, más que a la inversión financiera. La Vicepresidenta trabajadora presentó una subenmienda para agregar las palabras «en lo concerniente a esfuerzos y compromiso y» después de la palabra «invertir». El Vicepresidente empleador opinó que por «invertir» se entendía la inversión de tiempo, esfuerzos y otros aspectos, como el desplazamiento para asistir al curso de formación, y por tanto, no estimó necesario modificar el término. La Vicepresidenta trabajadora volvió a referirse a la preocupación de los trabajadores por el hecho de que la participación en actividades de formación pudiera suponer una inversión financiera, así como de tiempo y esfuerzo, y menoscabar aspectos tales como su tiempo libre; tal situación no alentaría la participación de los trabajadores. La miembro gubernamental de Portugal dijo entender los puntos de vista de los empleadores y los trabajadores: dado que el apartado se refería a la motivación de los trabajadores para continuar su formación, se deberían tener en cuenta los diferentes contextos de las economías en desarrollo y las desarrolladas, así como de la formal y la informal. En las economías formales y en los países desarrollados era lógico prever cierto grado de compromiso de los trabajadores, pero ello era menos probable en las economías menos adelantadas y en la informal. El Vicepresidente empleador estimó que las conclusiones requerían una declaración generalmente sobre alianzas para el desarrollo de competencias y la necesidad de que los trabajadores invirtieran en su propia empleabilidad. El plan de los empleadores no consistía en trasladar los costos de formación a los trabajadores, sino consolidar un compromiso común. Por lo tanto, se manifestó dispuesto a aceptar la subenmienda propuesta por los trabajadores respecto de «invertir en lo concerniente a esfuerzos y compromiso». La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

### **Punto 38, apartado e)**

193. El miembro gubernamental de Trinidad y Tabago presentó una enmienda para incluir los «huracanes» entre los problemas ambientales mundiales que debían abordarse. La enmienda fue adoptada.
194. El punto 38 fue adoptado en su forma enmendada.

### **Punto 39, apartado d)**

195. En lo concerniente a la necesidad de asegurar una mayor armonización entre los objetivos de la OIT y los de otros organismos internacionales para hacer frente a las consecuencias del cambio en el empleo, la Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para agregar una referencia a los organismos de las Naciones Unidas, que fue adoptada.
196. El punto 39 fue adoptado en su forma enmendada.

### **Punto 40, apartado c)**

197. El miembro gubernamental del Reino Unido presentó una enmienda, con el apoyo de varios miembros gubernamentales, para aclarar que las inversiones en la formación y el

---

aprendizaje permanente eran beneficiosas tanto para los trabajadores como para los empleadores. La enmienda fue adoptada.

**198.** El punto 40 fue adoptado en su forma enmendada.

### **Puntos 41 y 42**

**199.** Los puntos 41 y 42 fueron adoptados.

### **Punto 43, apartado c)**

**200.** El miembro gubernamental de los Países Bajos presentó una enmienda, con el respaldo de varios miembros gubernamentales, y el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores indicaron que los datos para efectuar proyecciones sobre las necesidades en materia de calificaciones podían obtenerse de fuentes distintas de los servicios de empleo y las instituciones de capacitación. La enmienda fue adoptada.

**201.** El punto 43 fue adoptado en su forma enmendada.

### **Punto 44**

**202.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para aclarar que la lista de los tipos de contribuciones que los interlocutores sociales podían aportar a las proyecciones de las necesidades de competencias no era exhaustiva. La enmienda fue adoptada.

**203.** El punto 44 fue adoptado en su forma enmendada.

### **Punto 45, apartado b)**

**204.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para recalcar que la asistencia que la OIT prestaba a sus Estados Miembros para ayudarles a establecer y mejorar los sistemas de información sobre el mercado de trabajo y los servicios de empleo era especialmente importante para los países en desarrollo. La enmienda fue adoptada.

### **Punto 45, apartado c)**

**205.** El Grupo de los Empleadores propuso que la ayuda proporcionada por la OIT para desarrollar la capacidad nacional de investigación en materia de disponibilidad y demanda de competencias también debía fomentar la cooperación internacional en esa esfera, enmienda que fue adoptada.

**206.** El punto 45 fue adoptado en su forma enmendada.

### **Punto 46**

**207.** El punto 46 fue adoptado.

---

## **Punto 47**

208. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para incluir la orientación sobre perspectivas de carrera entre los diversos factores que facilitan la transición entre la etapa de aprendizaje y la incorporación al mercado de trabajo, que fue adoptada.
209. El punto 47 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Punto 48**

210. El punto 48 fue adoptado.

## **Punto 49, apartado d)**

211. La miembro gubernamental del Uruguay, que habló también en nombre de la Argentina y la República Bolivariana de Venezuela, presentó una enmienda destinada a poner énfasis en la importancia de coordinar el reconocimiento de las competencias no sólo entre organizaciones profesionales, sino también entre entidades gubernamentales con miras a promover la movilidad entre los países. La enmienda, que recibió un amplio apoyo, fue subenmendada para incluir asimismo la coordinación con otros organismos conexos, y fue adoptada. A continuación el Vicepresidente empleador propuso una enmienda para destacar la importancia de la compatibilidad regional de los marcos nacionales de calificaciones, que fue adoptada.
212. El punto 49 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Puntos 50 y 51**

213. Los puntos 50 y 51 fueron adoptados.

## **Punto 52, apartado d)**

214. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda que incluía el acceso al empleo como un resultado del reconocimiento del aprendizaje previo, y que destacara que dicho reconocimiento no sólo facilitaba el acceso a la educación profesional y superior. La enmienda propuesta también hacía referencia al reconocimiento de la importancia de las relaciones entre el desarrollo de competencias y el mundo del trabajo. El Grupo de los Trabajadores dio su apoyo a la referencia al acceso al empleo, pero propuso una subenmienda que no incluía la alusión al mundo del trabajo, ya que consideraba que ello era demasiado restrictivo. Diversos miembros gubernamentales compartían esta opinión. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
215. El punto 52 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Punto 53, apartado c)**

216. El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para reformular el texto del apartado c) del punto 53 con la finalidad de poner de relieve el hecho de que los interlocutores sociales tenían un importante papel que desempeñar en lo que concernía a

---

apoyar y facilitar el aprendizaje permanente, incluido mediante acuerdos de negociación colectiva. La subenmienda recibió el apoyo del Grupo de los Trabajadores y fue adoptada.

#### **Punto 53, apartado e)**

217. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para asegurar que los interlocutores sociales trabajaran en cooperación con los gobiernos en sus esfuerzos por identificar fuentes de financiamiento del aprendizaje permanente, que fue adoptada.

218. El punto 53 fue adoptado en su forma enmendada.

#### **Punto 54, apartado c)**

219. El Grupo de los Trabajadores presentó una enmienda para aclarar que la colaboración con otros organismos debería hacerse con los que se ocupaban del desarrollo de las competencias y la educación. La enmienda fue adoptada.

220. El punto 54 fue adoptado en su forma enmendada.

#### **Punto 55**

221. En relación con la necesidad de facilitar el acceso a la enseñanza y la capacitación de las personas desfavorecidas la Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda en la que se destacaba la importancia de reconocer que algunas de ellas estaban expuestas a múltiples circunstancias desfavorables que planteaban desafíos particulares. La enmienda fue adoptada.

222. El punto 55 fue adoptado en su forma enmendada.

#### **Puntos 56, 57, 58 y 59**

223. Los puntos 56, 57, 58 y 59 fueron adoptados.

#### **Punto 60, apartado a)**

224. La Vicepresidenta trabajadora sugirió que en la referencia a la prestación de capacitación diversificada se incluyeran los «servicios de formación». La enmienda fue adoptada.

225. El punto 60 fue adoptado en su forma enmendada.

#### **Puntos 61 y 62**

226. Los puntos 61 y 62 fueron adoptados.

---

### **Punto 63**

227. La Vicepresidenta trabajadora propuso que, además de la referencia a los jóvenes, se mencionara la importancia de las competencias profesionales fundamentales para los adultos que no hubieran recibido educación básica. Esta enmienda fue adoptada.

228. El punto 63 fue adoptado en su forma enmendada.

### **Punto 64**

229. El punto 64 fue adoptado.

### **Punto 65**

230. La Vicepresidenta trabajadora propuso enmendar el texto relativo al aumento de la asistencia escolar de las niñas, y sugirió que las palabras «expuestas a la deserción de la escuela» eran demasiado restrictivas en ese contexto y se suprimieran; la enmienda fue adoptada.

231. El punto 65 fue adoptado en su forma enmendada.

### **Puntos 66 y 67**

232. Los puntos 66 y 67 fueron adoptados.

### **Punto 68**

233. El Vicepresidente empleador propuso modificar la frase para aclarar que, a veces, los trabajadores con relaciones de empleo atípicas tenían acceso a la capacitación. En algunos países (por ejemplo, los Países Bajos) esto estaba garantizado por la legislación y los convenios colectivos.

234. El punto 68 fue adoptado en su forma enmendada.

### **Punto 69, apartado a)**

235. Aunque los miembros gubernamentales que propusieron una enmienda a este punto la retiraron, el miembro gubernamental del Reino Unido dijo que deseaba señalar a la atención de la Comisión la verdadera magnitud y la importancia financiera de las repercusiones derivadas del apartado que exige a los gobiernos que proporcionen servicios «a todos los trabajadores», y pidió que en el futuro se preste cuidadosa atención a la formulación de ese tipo de apartados.

### **Punto 69, apartado c)**

236. Los miembros gubernamentales de Bélgica y Francia propusieron una nueva redacción que hiciera hincapié en la importancia de los mecanismos interministeriales para abordar el desarrollo de las competencias en relación con la migración y los trabajadores con relaciones de empleo atípicas; la enmienda fue adoptada.

---

237. El punto 69 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Punto 70**

238. El punto 70 fue adoptado.

## **Punto 71, apartado c)**

239. El miembro gubernamental de los Países Bajos presentó una enmienda para armonizar la referencia a «trabajadores con relaciones de empleo atípicas» con otras anteriores. La enmienda fue adoptada.

240. El punto 71 fue adoptado en su forma enmendada.

## **Examen y adopción del informe**

### **Examen del informe**

241. La Comisión examinó el proyecto de informe en su duodécima sesión. Al presentar dicho proyecto, el Ponente, Sr. Ying, miembro gubernamental de Jamaica, reconoció la notable presidencia y el prudente liderazgo del Presidente, Sr. Armitage, complementados por la hábil cooperación del Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta trabajadora. El orador felicitó a la secretaria por la eficacia y eficiencia con que había preparado el excelente informe estructurado temáticamente en torno a los seis puntos principales de debate y las conclusiones. En el informe no se recogen textualmente las deliberaciones, sino más bien una reseña general de los asuntos examinados. Los debates de la Comisión fueron fructíferos e instructivos y se realizaron con respeto y sobriedad, citando ejemplos reales de la manera en que los gobiernos y los interlocutores sociales actuaban y reaccionaban ante los problemas relacionados con la utilización de las calificaciones para la mejora de la productividad, el empleo y el desarrollo. El debate sobre las enmiendas al proyecto de conclusiones tuvo lugar en un ambiente caracterizado por el diálogo y la búsqueda del consenso. Si bien la Comisión se ocupó de muchos asuntos espinosos y delicados, el tripartismo constructivo permitió llegar a conclusiones comunes. El orador manifestó la esperanza de que éstas proporcionaran orientaciones para abordar muchos de los problemas planteados, en particular en lo concerniente a las necesidades de los países en desarrollo. La coherencia de las políticas y la coordinación interministerial son muy importantes, especialmente para hacer frente a los factores mundiales del cambio. A pesar de que los gobiernos eran los principales responsables de asegurar un entorno propicio, los interlocutores sociales tienen un papel que desempeñar al respecto. En el debate se trataron los siguientes asuntos esenciales: la importancia de un lugar de trabajo propicio, la función de los sistemas de información sobre el mercado de trabajo, el compromiso de los trabajadores con la formación, el apoyo de los empleadores al aprendizaje, la coordinación regional, la certificación y la garantía de calidad, y las necesidades de formación de distintos grupos para promover la cohesión social y la igualdad de acceso. El orador confió en que, gracias a los debates, todos los participantes volvieran a sus países más inspirados y con ideas concretas sobre el modo de desarrollar las competencias para favorecer el círculo virtuoso y obtener resultados en sus contextos nacionales.

242. Diversos miembros gubernamentales, así como el Grupo de los Empleadores, presentaron algunas correcciones por escrito, a fin de que se introdujeran en determinados párrafos del informe.

---

## Adopción del informe

243. En su duodécima sesión la Comisión adoptó su informe por unanimidad, en su forma enmendada.

## Palabras de clausura

244. La Mesa de la Comisión agradeció a los miembros el excelente trabajo realizado y a la Oficina el informe de referencia preparado, que había proporcionado una buena base para las deliberaciones. El Vicepresidente empleador destacó las numerosas referencias a la empresa sostenible; el desarrollo de las empresas y el crecimiento del empleo podían apreciarse como importantes normas de protección social y laboral. Ambos aspectos del Programa de Trabajo Decente se habían puesto de relieve también en las deliberaciones de la Comisión de Promoción del Empleo Rural. La Vicepresidenta trabajadora destacó los puntos de debate relativos a algunos factores esenciales para fortalecer la empleabilidad de los trabajadores, que conformaban un círculo virtuoso, entre ellos la distribución de beneficios, el diálogo social fructífero, la negociación colectiva y el respeto de los derechos de los trabajadores. El desafío consiste en hacer un seguimiento de las conclusiones de la Comisión, incluidas las importantes funciones que los gobiernos y los interlocutores sociales han convenido asumir. La OIT podría incorporar muchas de las cuestiones y ampliar su base de conocimientos a fin de ayudar a los interlocutores sociales a elaborar estrategias de aprendizaje permanente. El miembro gubernamental de Sudáfrica reconoció la importancia de elaborar programas de acción destinados a alentar la aplicación de las conclusiones de la Comisión, y se refirió a la función de la OIT para contribuir al seguimiento y facilitar el intercambio de conocimientos sobre esos procesos. Esa intervención concitó el respaldo del miembro gubernamental de Trinidad y Tabago, así como de la miembro gubernamental del Uruguay que hizo uso de la palabra en nombre del GRULAC, y señaló que la labor que acababa de realizar la Comisión sentaba las bases de un prometedor programa de trabajo en beneficio de los trabajadores, los empleadores, los gobiernos y las sociedades en su conjunto.
245. La representante del Secretario General agradeció a los miembros de la Comisión el establecimiento de las prioridades de apoyo de la Oficina, que serían sumamente útiles para ellos en la aplicación de las conclusiones acordadas. Se identificaron diversas áreas de investigación, en particular sobre la utilización del desarrollo de competencias para facilitar la transición de la economía informal a la formal; el examen de las repercusiones de los factores mundiales del cambio en las necesidades en materia de competencias, las posibilidades de compartir los costos de la reorientación profesional de los trabajadores desplazados, la innovación necesaria para invertir en competencias generales y transferibles, y la evaluación de las estrategias de desarrollo de competencias para la promoción del empleo de los jóvenes. Otra esfera importante de trabajo concierne el asesoramiento normativo mediante la aplicación de las conclusiones sobre las buenas prácticas a las circunstancias de los países, particularmente en áreas importantes tales como la previsión y el desarrollo de competencias en las zonas rurales. Los gobiernos se han comprometido a coordinar las políticas en materia de competencias dentro de los marcos nacionales de desarrollo, y la OIT ha asumido el compromiso de trabajar con las Naciones Unidas y otros organismos internacionales para establecer vías coherentes de aprendizaje. La oradora expresó su agradecimiento al Presidente y a los Vicepresidentes por su enriquecedor intercambio de opiniones y por sus excelentes conclusiones.
246. El Presidente destacó que las conclusiones de la Comisión se habían adoptado por consenso, y que ello proporcionaba a todos un sentido de pertenencia mucho mayor y las hacía más valiosas para el futuro. El orador felicitó a la Comisión por su disposición al



---

diálogo, que consideró un atributo esencial, y por su capacidad para disentir en cuestiones específicas manteniendo las buenas relaciones.

Ginebra, 9 de junio de 2008.

*(Firmado)* C. Armitage  
Presidente

N. Ying  
Ponente

---

## **Resolución relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 97.<sup>a</sup> reunión, 2008,

Habiendo celebrado una discusión general sobre la base del Informe V, *Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*,

1. Adopta las conclusiones siguientes, y
2. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que preste a estas conclusiones la consideración debida a la hora de planificar las futuras actividades sobre calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo en el marco del Programa de Trabajo Decente, y que solicite al Director General que las tenga en cuenta en la elaboración del Programa y Presupuesto para el bienio 2012-2013 y en la asignación de los recursos que estén disponibles durante el bienio 2010-2011.

---

## **Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo**

1. En su 295.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2006), el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) decidió que las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo fuera uno de los temas de las deliberaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2008. El presente documento incluye las conclusiones de la Comisión [adoptadas por la Conferencia].
2. La importante función del fortalecimiento de las competencias para el desarrollo económico y social y el trabajo decente se puso de relieve en una serie de deliberaciones y conclusiones de la OIT, en particular, las Conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos (CIT, 2000), la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), el Programa Global de Empleo adoptado por el Consejo de Administración en marzo de 2003, las Conclusiones sobre la promoción de vías para acceder a un trabajo decente para los jóvenes (CIT, 2005), y las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles (CIT, 2007). Además, el Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140) y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (1977, enmendada en 2000 y 2006) (Declaración sobre las EMN) son instrumentos pertinentes en lo que respecta a las oportunidades de formación.
3. La educación, la formación profesional y el aprendizaje permanente son los pilares fundamentales de la empleabilidad, el empleo de los trabajadores y el desarrollo empresarial sostenible en el marco del Programa de Trabajo Decente y, consiguientemente, contribuyen a la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio relativos a la reducción de la pobreza. El desarrollo de las competencias es crucial para promover un proceso de desarrollo sostenible y puede contribuir a facilitar la transición desde la economía informal a la formal. Además, el desarrollo de las competencias es esencial para aprovechar las oportunidades y superar los desafíos derivados de la necesidad de satisfacer, en el contexto de la globalización, las nuevas exigencias que plantean las cambiantes economías y las nuevas tecnologías. Los principios y valores del trabajo decente y los principios de las empresas sostenibles que están en consonancia con las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles (CIT, 2007) proporcionan orientación para elaborar y ejecutar programas de desarrollo de las competencias y constituyen un medio eficaz para gestionar eficientemente transiciones socialmente justas. Los gobiernos y los interlocutores sociales deben trabajar en el marco del diálogo social para formular programas nacionales, regionales e internacionales de desarrollo de las competencias idóneos para promover la integración de los aspectos económicos, sociales y ambientales del desarrollo sostenible.

### **Contribución de las calificaciones al trabajo decente, a la productividad, al crecimiento del empleo y al desarrollo**

4. Una economía basada en bajas calificaciones, baja productividad y bajos salarios es insostenible a largo plazo e incompatible con la reducción de la pobreza. Representa el *círculo vicioso* formado por la educación insuficiente, la falta de capacitación, la baja productividad y el trabajo de poca calidad y mal remunerado, que atrapa a los trabajadores pobres y margina a los que no poseen las calificaciones necesarias del proceso de crecimiento económico y desarrollo social en el contexto de la globalización. Esto también

---

afecta negativamente a la competitividad de las empresas y a su capacidad para contribuir al desarrollo económico y social.

5. Una estrategia internacional, nacional y regional de desarrollo basada en facilitar el acceso a la educación y capacitación de mejor calidad puede conformar, en cambio, un *círculo virtuoso* en cuyo contexto el desarrollo de las competencias favorezca la innovación, el incremento de la productividad y el desarrollo empresarial, el cambio tecnológico, la inversión, la diversificación de la economía y la competitividad, que son elementos necesarios para mantener y acelerar la creación de más y mejores empleos en el contexto del Programa de Trabajo Decente, y aumentar la cohesión social.
6. En ese círculo virtuoso, el desarrollo de las competencias es un factor esencial tanto para alcanzar el objetivo del trabajo decente como para aumentar la productividad y sostenibilidad de las empresas y mejorar las condiciones de trabajo y la empleabilidad de los trabajadores. Para asegurar el desarrollo efectivo de las competencias, se ha de adoptar un enfoque holístico. Ese enfoque abarca los aspectos siguientes:
  - a) *métodos de aprendizaje continuos y uniformes* que desde la educación preescolar y la escuela primaria preparen convenientemente a los jóvenes para la escuela secundaria, la educación superior y la capacitación profesional; proporcionen orientación profesional, información sobre el mercado de trabajo y asesoramiento a las mujeres y los hombres jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo; y ofrezcan a los trabajadores y a los empresarios oportunidades de aprendizaje continuado con miras a mejorar sus competencias y adquirir nuevas calificaciones a lo largo de todas sus vidas;
  - b) desarrollo de *competencias básicas*, incluida la alfabetización, el cálculo aritmético elemental, las aptitudes de comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, otras aptitudes pertinentes y la capacidad de aprendizaje, así como la toma de conciencia acerca de los derechos de los trabajadores y el reconocimiento de la iniciativa empresarial como elementos fundamentales para el aprendizaje permanente y la capacidad de adaptación al cambio;
  - c) desarrollo de *competencias de nivel superior*, esto es, competencias profesionales, técnicas y en materia de recursos humanos, para capitalizar o crear oportunidades de empleos de alta calidad o remuneración;
  - d) *portabilidad de las competencias* basada, por una parte, en competencias básicas que permitan a los trabajadores aplicar sus conocimientos y experiencia en nuevos empleos o empresas y, por otra, en sistemas de codificación, normalización, evaluación y certificación de competencias que posibiliten a los interlocutores sociales reconocer fácilmente los niveles de competencia en diversos sectores laborales de los mercados de trabajo nacionales, regionales o internacionales, y
  - e) *empleabilidad* (para el trabajo asalariado o el empleo por cuenta propia), que deriva de todos esos factores — un conjunto fundamental de competencias básicas, acceso a la educación, existencia de oportunidades de formación, motivación, capacidad y apoyo para aprovechar las oportunidades de aprendizaje continuado, y reconocimiento de las competencias adquiridas — y es esencial para que los trabajadores tengan un trabajo decente y gestionen el cambio y las empresas puedan adoptar nuevas tecnologías y captar nuevos mercados.
7. La mejora de la productividad no es un fin en sí misma, sino un medio para mejorar la vida de los trabajadores, la sostenibilidad de las empresas, la cohesión social y el desarrollo económico. La mejora continua de la productividad también es una condición para la competitividad y el crecimiento económico. Los incrementos en la productividad derivados

---

del desarrollo de las calificaciones se deberían distribuir entre las empresas y los trabajadores — incluso mediante la negociación colectiva — y la sociedad, a fin de preservar el círculo virtuoso formado por la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo, el desarrollo y el trabajo decente.

- a) Los trabajadores pueden beneficiarse del desarrollo de las competencias y los dividendos de la productividad si esos logros se traducen en mejores condiciones de trabajo, respeto de los derechos laborales, mayor capacitación, adaptabilidad a los cambios, mejores perspectivas de empleo, salarios más altos y otros factores que contribuyen a mejorar la calidad de vida.
  - b) Las empresas obtendrán beneficios del desarrollo de las competencias y de la mayor productividad mediante la reinversión en el desarrollo de productos y procesos novedosos, la diversificación de sus actividades y el mantenimiento y mejoramiento de la competitividad y la cuota de mercado.
  - c) La sociedad se beneficiará del desarrollo de las competencias y de la mejora de la productividad en términos de empleos de calidad, mayores tasas de empleo, calidad y eficiencia de los servicios, reducción de la pobreza, respeto de los derechos laborales, justicia social y competitividad en los cambiantes mercados mundiales y los sectores de crecimiento dinámico.
8. Sin embargo, el desarrollo de las competencias no generará automáticamente el aumento de la productividad ni más y mejores trabajos, a menos que exista un entorno económico y social propicio para que la mejora de la productividad se traduzca en el crecimiento del empleo y el desarrollo. Otros factores críticos incluyen: el respeto de los derechos de los trabajadores, la equiparación entre los sexos, las normas de salud y seguridad, las buenas relaciones laborales, la protección social eficaz, un buen liderazgo y una elevada calidad de los procesos organizativos, y políticas eficaces y activas del mercado de trabajo y los servicios de empleo.
9. Análogamente, la mejora de la productividad no promoverá por sí sola la creación de empleo ni el desarrollo en el contexto del Programa de Trabajo Decente. Otros factores fundamentales son: políticas de crecimiento sólidas con elevada tasa de empleo, un entorno empresarial sostenible, interlocutores sociales dinámicos y representativos, inversiones en el área de la educación y formación, servicios de seguridad social, incluidos la atención sanitaria y la infraestructura física, la creación de distritos o conglomerados industriales, políticas locales de desarrollo económico y social orientadas a la economía informal y las pequeñas y medianas empresas, redes de empresas y de trabajadores, servicios públicos eficientes y un sector de servicios bien desarrollado, así como políticas comerciales, de inversión y macroeconómicas.
10. Incumbe a los gobiernos la responsabilidad general de crear, en consulta con los interlocutores sociales, el *marco propicio* para satisfacer las necesidades presentes y futuras en materia de competencias. La experiencia internacional revela que los países que han logrado relacionar las competencias con la productividad, el empleo, el desarrollo y el trabajo decente han orientado la política de desarrollo de las competencias hacia tres objetivos principales, a saber:
- a) articular la oferta con la demanda actual de calificaciones;
  - b) ayudar a los trabajadores y a las empresas a adaptarse al cambio, y
  - c) desarrollar y mantener competencias para las necesidades futuras del mercado de trabajo.

- 
11. Los dos primeros objetivos, a saber, la articulación entre la oferta y la demanda de competencias y la disminución de los costos de ajuste, adoptan una perspectiva basada en el mercado de trabajo a corto y mediano plazo como respuesta a los cambios tecnológicos y de mercado que se están produciendo. El primer objetivo exige que las políticas y las instituciones propicien una mejor previsión y adecuación de la oferta de competencias a las necesidades del mercado de trabajo, y que los servicios de empleo, los servicios de orientación sobre perspectivas de carrera y los servicios de formación estén disponibles con mayor amplitud.
  12. El segundo objetivo apunta a utilizar la formación para que los trabajadores y las empresas que se dedican a actividades u operan en sectores en declive o de baja productividad puedan integrarse más fácilmente en actividades y sectores en auge y de alta productividad y aprovechar las nuevas tecnologías. La readaptación profesional, el perfeccionamiento y el aprendizaje permanente ayudan a los trabajadores a mantener su empleabilidad y a las empresas a adaptarse y preservar su competitividad. Esto debería combinarse con políticas activas del mercado de trabajo para respaldar la transición a nuevos empleos. Los trabajadores no deberían cargar con el costo del ajuste, y las disposiciones de seguridad social o el seguro de desempleo, así como la orientación sobre perspectivas de carrera, la formación y los servicios de empleo eficaces, son elementos importantes del contrato social para reducir las repercusiones.
  13. El tercer objetivo adopta una perspectiva a largo plazo y se centra en la previsión y el desarrollo de las competencias que se necesitarán en el futuro, mediante proyecciones a escala local, nacional, regional e internacional. Esta función estratégica de la formación se orienta a promover un proceso de desarrollo sostenible que permita mejorar las condiciones de trabajo y la evolución empresarial, así como la capacidad de la economía de mantenerse competitiva.
  14. Para alcanzar estos tres objetivos es importante la colaboración con los interlocutores sociales y las principales partes interesadas.
  15. Los países tienen condiciones económicas y sociales muy diferentes y distintos niveles de educación y formación. No obstante, siempre es necesario promover la creatividad, la innovación, el aumento de la productividad y la creación de más y mejores empleos en todas las etapas del desarrollo. La formulación, el ordenamiento secuencial y la priorización de las políticas de los países para iniciar y potenciar el círculo virtuoso de desarrollo de competencias, productividad, empleo y trabajo decente deben ajustarse a sus diferentes niveles de desarrollo.
  16. La relación entre el desarrollo de competencias, la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo es compleja. Para que las políticas sobre desarrollo de competencias sean eficaces, los gobiernos, en consulta con los interlocutores sociales, deben otorgarles coherencia mediante la vinculación de la educación, la investigación y la capacitación con los mercados de trabajo, la política social, la tecnología, el suministro de servicios públicos, el comercio, la inversión y las políticas macroeconómicas.
  17. La educación y el desarrollo de las competencias profesionales deben integrarse en el marco general del desarrollo nacional económico y social a fin de aprovechar sus posibilidades para contribuir al círculo virtuoso. La creación del círculo virtuoso exige la transición de la economía informal a la economía formal mediante la creación de condiciones propicias para que las cada vez más numerosas empresas informales se incorporen a la economía formal, caracterizada por actividades de mayor productividad, mejores condiciones de trabajo, acceso a la protección social y respeto de los derechos de los trabajadores. Esto es aplicable a todos los países y, en particular, a los países en desarrollo.

---

## Desarrollo de competencias en el lugar de trabajo y en las cadenas de valor con miras al desarrollo sostenible de las empresas y el crecimiento del empleo

18. De acuerdo con el enfoque adoptado por la OIT para la promoción de empresas sostenibles (CIT, 2007), la educación, la formación y el aprendizaje permanente son condiciones fundamentales para un *entorno propicio para las empresas sostenibles*. Las empresas sostenibles aplican prácticas en el lugar de trabajo basadas en el pleno respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas internacionales del trabajo. Promueven igualmente buenas relaciones entre la dirección y los trabajadores como medio para aumentar la productividad y crear trabajo decente.
19. La adquisición de nuevas competencias ofrece oportunidades de mejores carreras profesionales (en las empresas o en el mercado de trabajo) y mayores niveles de ingresos y empleabilidad. Además es evidente que para que las empresas sigan siendo competitivas y puedan retener a sus trabajadores se requieren nuevas competencias.
20. De conformidad con el párrafo 30 de la Declaración sobre las EMN, «las empresas multinacionales deberían asegurar que se proporciona una formación apropiada a sus trabajadores de todos los niveles en el país de acogida, habida cuenta de las necesidades de la empresa, así como de la política de desarrollo del país de acogida». El desarrollo de las competencias *en las cadenas de valor mundiales* proporciona oportunidades para la transferencia de nuevos conocimientos y tecnologías, por cuanto las empresas que encabezan esas cadenas transmiten sus conocimientos a otros proveedores situados más abajo en la cadena de suministros.
21. La inversión extranjera directa en zonas francas industriales puede crear empleo, pero es preciso fortalecer sus vínculos con el trabajo decente. El apoyo específico en materia de políticas para asegurar buenas condiciones de trabajo, el respeto de la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva, y la inversión en formación son elementos necesarios para aprovechar las posibilidades que ofrece ese tipo de inversión a fin de aumentar la productividad de los trabajadores y el trabajo decente.
22. Los acuerdos sobre prácticas innovadoras de organización y recursos humanos, así como la aplicación de políticas destinadas a motivar a los empleados, contribuyen de modo decisivo a la productividad del trabajo. La inversión integrada en las áreas de capacitación de los trabajadores, tecnología e investigación y desarrollo, así como en el desarrollo progresivo de los recursos humanos y las políticas de remuneración que prevean una distribución justa de los beneficios, son aspectos esenciales para los *lugares de trabajo de gran rendimiento*. Los directivos y los representantes de los trabajadores deberían facilitar a los trabajadores el desarrollo de sus posibilidades en beneficio propio y del desempeño empresarial y alentarlos a ese respecto. Los gobiernos, los interlocutores sociales y la sociedad en general deberían crear una cultura del aprendizaje y afrontar los desafíos del cambio.
23. Las *pequeñas y medianas empresas* (PYME) hacen frente a desafíos particulares en lo tocante al desarrollo de competencias profesionales, tales como la dificultad de disponer de tiempo para la formación, la resistencia a invertir en capacitación del trabajador por temor a perderlo una vez haya adquirido nuevos conocimientos, o la falta de recursos para invertir en el desarrollo de competencias. La creación de redes de PYME favorecería el intercambio de información y buenas prácticas y el aprovechamiento mancomunado de recursos para promover el desarrollo de las competencias. Se requieren políticas específicas y particulares para ayudar a las PYME a adaptar y actualizar las competencias de sus trabajadores. Los programas de capacitación en materia de gestión para las PYME, que ayudan a los

---

empresarios a comprender las ventajas empresariales y sociales derivadas del desarrollo de las competencias, se han revelado particularmente eficaces en muchos países.

24. Frecuentemente los sistemas de subcontratación se instauran como un mecanismo para integrar mejor las cadenas de valor aprovechando la especialización y la mayor productividad. Tales sistemas representan una oportunidad para que las PYME utilicen nuevas tecnologías y adquieran nuevas competencias. De este modo se pueden crear oportunidades de empleo en las industrias auxiliares. Las consecuencias del desplazamiento en las industrias iniciales podrían abordarse mediante la actualización de la formación, los servicios de colocación o medidas de protección social. En el contexto de la subcontratación se deberían preservar las condiciones básicas del empleo. Las empresas de subcontratación también pueden asesorar a los proveedores en la profesionalización de los servicios a fin de que satisfagan las normas de calidad elevada.
25. Las prácticas de subcontratación inapropiadas pueden mantener a los trabajadores atrapados en empleos de bajas calificaciones y productividad que contribuyen al deterioro de su bienestar y sus condiciones de trabajo y son incompatibles con el Programa de Trabajo Decente. Las prácticas de subcontratación responsables exigen que las empresas colaboren con sus contratistas o proveedores de servicios a fin de asegurar el trabajo decente y crear oportunidades de formación y mejoramiento de las competencias.
26. Debe facilitarse a todos los trabajadores la *igualdad de oportunidades* para acceder a la educación, la formación profesional y la capacitación en el lugar de trabajo de calidad, especialmente para atender las necesidades de los grupos insuficientemente representados en el mercado de trabajo o los que encuentran dificultades de acceso a él, tales como los jóvenes, los trabajadores de edad, los trabajadores con discapacidad y los trabajadores que tienen relaciones de trabajo atípicas.
27. La igualdad de oportunidades es crucial también para las mujeres trabajadoras — en particular las trabajadoras rurales, las jóvenes, las mujeres con discapacidades y las mujeres empresarias —, especialmente las que tienen una familia, que pueden necesitar políticas flexibles y consideración, a fin de asegurar que dispongan del tiempo suficiente para mejorar sus competencias.
28. Según los indicios la distribución de los beneficios derivados de una mayor productividad en el lugar de trabajo fortalece la motivación para aprender, genera confianza y buena disposición para efectuar cambios en el lugar de trabajo y proporciona los medios para que las empresas innoven e inviertan, lo cual contribuye a aumentar más la productividad. Algunos estudios han revelado que la distribución de beneficios puede efectuarse en el contexto del diálogo social, incluso por medio de acuerdos de negociación colectiva, y ha sido eficaz a ese respecto.
29. El *papel de los gobiernos* orientado a respaldar el desarrollo de competencias profesionales en el lugar de trabajo y en las cadenas de valor, a fin de promover las empresas sostenibles y el crecimiento del empleo, debería centrarse en proporcionar un entorno favorable para el desarrollo de dichas competencias que incluya [aunque no exclusivamente]:
  - a) la promoción de una cultura positiva del aprendizaje permanente, la mejora de las calificaciones y la productividad por medio de un marco normativo sólido y coherente;
  - b) la garantía de calidad de la formación y la certificación de las calificaciones obtenidas a fin de posibilitar su portabilidad, incluidas las competencias profesionales adquiridas a través del aprendizaje informal y en el lugar de trabajo;
  - c) diversos mecanismos e incentivos incluidos, entre otros, los financieros para estimular a las empresas y permitirles impartir formación a su fuerza de trabajo como



---

parte del desarrollo empresarial, y que los trabajadores participen en las actividades de capacitación orientadas particularmente a las PYME y a los trabajadores poco calificados;

- d) la aplicación y el cumplimiento de las normas y políticas internacionales del trabajo, en particular al respeto de la libertad de asociación, al derecho de negociación colectiva y a la igualdad de género;
- e) el apoyo institucional para un diálogo social eficaz orientado al desarrollo de competencias profesionales en los ámbitos empresarial, sectorial, nacional y regional;
- f) la identificación y el aprovechamiento de oportunidades para forjar alianzas entre los sectores público y privado cuando éstas contribuyan a atender las necesidades de desarrollo de competencias de las empresas y los trabajadores, con arreglo a lo acordado por los interlocutores sociales;
- g) el acopio, análisis y difusión amplia de información sobre el mercado de trabajo, incluidos datos sobre la demanda de competencias, mediante el suministro de información oportuna y accesible y un sistema práctico de referencia relativo a los planes de financiamiento disponibles;
- h) asimismo, los gobiernos pueden tomar la iniciativa de desarrollar las competencias de su propia fuerza de trabajo;
- i) la coherencia entre las diversas políticas oficiales como base particularmente importante para el suministro de buena educación básica y temprana, y
- j) junto con las empresas, los gobiernos deben desempeñar una función en lo concerniente a la inversión para investigación.

**30.** Los *interlocutores sociales* pueden promover el desarrollo de competencias profesionales para empresas sostenibles y para el crecimiento del empleo de maneras muy decisivas, entre las que se incluye:

- a) entablar un diálogo social eficaz, que puede incluir acuerdos colectivos concertados en los ámbitos nacional, sectorial y empresarial;
- b) ofrecer incentivos a los operadores de la economía informal para invertir en el desarrollo de competencias profesionales como un primer paso de transición hacia la economía formal, incluso mediante el fortalecimiento de los vínculos entre las organizaciones de empleadores y las PYME, y promover políticas que otorguen derechos a los trabajadores de la economía informal;
- c) posibilitar, respaldar y promover el aprendizaje en el lugar de trabajo, fomentando una cultura del aprendizaje en el lugar de trabajo, que puede incluir la concesión de tiempo remunerado para formación;
- d) promover la sensibilización acerca de la iniciativa empresarial, los sindicatos y los derechos de los trabajadores en las escuelas y las instituciones de formación profesional;
- e) proporcionar oportunidades de aprendizaje laboral y mejorar la calidad de la formación de competencias y el reconocimiento de las aptitudes adquiridas por los aprendices;

- 
- f) adecuar la formación en el lugar de trabajo a la disponibilidad de tiempo y lugar de los trabajadores y facilitar el acceso equitativo de las mujeres y los hombres a las oportunidades de aprendizaje laboral y a la formación en el lugar de trabajo;
  - g) ampliar la formación comunitaria para llegar a los grupos desfavorecidos y marginados, y
  - h) tomar parte en el intercambio de información y buenas prácticas sobre responsabilidad social de la empresa, en lo que atañe al desarrollo de las competencias profesionales.

**31.** El *apoyo de la OIT* a estos esfuerzos es particularmente importante en las esferas siguientes:

- a) investigación, divulgación de modelos eficaces y apoyo técnico para aplicar buenas prácticas a las circunstancias específicas de los países, como los planes eficaces de incentivo a la formación de competencias profesionales y la ampliación de la formación en el lugar de trabajo para hombres y mujeres sobre cómo facilitar la transición de las actividades de la economía informal a la formal;
- b) fomento de prácticas de alto rendimiento en el lugar de trabajo centradas en la formación y las calificaciones, la organización del trabajo, la participación en los beneficios, la colaboración de los trabajadores y el diálogo social como elementos fundamentales;
- c) apoyo a los gobiernos y los interlocutores sociales en la aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, y promoción de dicha Declaración como instrumento útil para promover el desarrollo de competencias profesionales a lo largo de las cadenas de valor; y difusión de ejemplos sobre el modo en que el diálogo social sobre el desarrollo de dichas competencias ha ayudado a aumentar la productividad y promover el trabajo decente;
- d) incorporación de la capacitación para el desarrollo de competencias profesionales en los programas para la promoción del desarrollo de las pequeñas empresas;
- e) promoción de la Recomendación de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), y
- f) elaboración de modelos de convenios bilaterales y multilaterales de certificación de habilidades para el empleo, por medio de sistemas que homologuen conocimientos entre los países.

### **Desarrollo de competencias profesionales para contribuir a encauzar las fuerzas mundiales del cambio**

**32.** El desarrollo de competencias profesionales debería formar parte de una respuesta eficaz a las condiciones cambiantes. La tecnología y el comercio tienen repercusiones importantes en los países cualquiera que sea su nivel de desarrollo. El cambio climático puede tener un efecto parecido en el futuro. Si bien los cambios tecnológicos pueden generar una mayor productividad y nuevas industrias y han creado nuevos puestos de trabajo que requieren nuevas competencias, también han provocado algunas pérdidas de puestos de trabajo y modificado las necesidades de calificaciones. Las políticas comerciales ofrecen nuevas oportunidades y la posibilidad de participar en las cadenas de valor mundiales, aunque plantean igualmente dificultades de transición para las industrias nacionales. El cambio climático probablemente transformará las modalidades de utilización de la energía, con el

---

consiguiente efecto sobre el modo de realizar sus operaciones la industria y con el aumento resultante de la demanda de nuevas calificaciones en una amplia gama de industrias agrícolas, de transporte, manufactureras y de construcción.

33. Otras fuerzas del cambio, como la migración, las tendencias demográficas y la creciente mercantilización de las actividades agrícolas y las crisis, provocan tensiones similares entre el desplazamiento de los puestos de trabajo existentes y las nuevas oportunidades de empleo. Lo importante es que los gobiernos, en consulta con los interlocutores sociales, instauren políticas y sistemas activos adecuados del mercado de trabajo, incluidas políticas de desarrollo de competencias y políticas de protección social sostenibles que puedan hacer frente a esos desafíos, en el marco de estrategias dinámicas y reactivas más amplias.
34. Para encauzar eficazmente las fuerzas mundiales del cambio es preciso, por un lado, disponer de las capacidades necesarias para *aprovechar las oportunidades* y, por otro, *mitigar las consecuencias negativas* para facilitar la adaptación. Las estrategias de previsión y de desarrollo de competencias son fundamentales para hacer frente a ambos desafíos. El diálogo social, que puede incluir la negociación colectiva, constituye un medio importante para asegurar que las estrategias destinadas a beneficiarse del cambio y a mitigar las consecuencias negativas sean exhaustivas y eficaces.
35. *Aprovechar las oportunidades.* Los gobiernos y los interlocutores sociales deben reunir información y tener acceso a ella, y poseer la capacidad analítica de elaborar estrategias para capitalizar las oportunidades y el liderazgo y la iniciativa empresarial para impulsar cambios positivos. La falta de trabajadores calificados es un factor que limita en gran medida la capacidad de crecimiento de los países, la capacidad de reacción de las empresas ante las oportunidades y la capacidad de los trabajadores para obtener mejores empleos y remuneraciones. Las políticas de desarrollo de competencias orientadas al futuro pueden ayudar a las empresas, a la sociedad y a los trabajadores a responder positivamente al cambio y a beneficiarse de él, por ejemplo mediante:
  - a) la identificación temprana de las *tendencias sectoriales y las necesidades de competencias*, especialmente en los sectores que probablemente se verán más afectados por el cambio y los que podrían ofrecer más oportunidades de crecimiento;
  - b) la elaboración de perfiles profesionales y de calificaciones como base para satisfacer las futuras necesidades de competencias en nuevos sectores e industrias;
  - c) el establecimiento de un equilibrio entre las competencias profesionales y las calificaciones generales más altas para mejorar el clima de inversión, la productividad y el trabajo decente, y
  - d) el estímulo a los jóvenes para que cursen asignaturas relacionadas con la tecnología, incluidas las ciencias y matemáticas, a fin de impulsar la innovación y el desarrollo tecnológico, y al mismo tiempo la ayuda a los trabajadores para que desarrollen otras competencias creativas.
36. *Mitigar las consecuencias negativas* del cambio presenta dos aspectos: asegurar la transición positiva de los trabajadores a un nuevo empleo, y reducir los costos sociales y económicos que el cambio impone a las personas, los trabajadores, las empresas y los países. Para garantizar la transición fluida de los trabajadores a un nuevo empleo, se ha de disponer de los siguientes mecanismos:
  - a) *sistemas de reconocimiento de las competencias* para reconocer y certificar las competencias y la experiencia adquiridas previamente en el trabajo, de modo que con las calificaciones transferibles los trabajadores puedan ocupar con más facilidad nuevos empleos, tanto dentro de la empresa como en otras actividades e industrias;

- 
- b) *acceso a la actualización de la formación* y al perfeccionamiento de competencias facilitado por los gobiernos o los empleadores y mediante el compromiso de los trabajadores con el aprendizaje permanente utilizando estas oportunidades;
  - c) *servicios de empleo*, entre ellos los servicios de acceso a la información oportuna sobre el mercado de trabajo, orientación profesional y colocación, y
  - d) *medidas de protección social*, junto con políticas activas del mercado de trabajo, para proporcionar apoyo temporal a los trabajadores afectados por la deslocalización y la reestructuración.

**37.** El *papel de los gobiernos* debería orientarse a:

- a) invertir en educación e investigación, así como en sistemas de formación de competencias sólidos y dinámicos que proporcionen calificaciones básicas y faciliten el aprendizaje permanente;
- b) establecer mecanismos de reconocimiento y certificación de las competencias, en los planos nacional, regional e internacional, para facilitar la movilidad de los trabajadores;
- c) invertir en programas de actualización de la formación laboral de los trabajadores para asegurar que éstos puedan mejorar sus competencias profesionales y adquirir nuevos conocimientos;
- d) como parte de un programa de aprendizaje permanente, proporcionar servicios de colocación y orientación y medidas activas apropiadas relacionadas con el mercado de trabajo, tales como los programas de capacitación dirigidos a los trabajadores de edad y, donde sea posible, apoyados por la legislación para hacer frente a la discriminación por razón de edad, y facilitar la participación de la fuerza de trabajo;
- e) estimular el diálogo social tripartito acerca de las repercusiones de los factores mundiales que propician el cambio sobre el desarrollo de competencias y sobre el empleo, y
- f) adoptar medidas de protección social en combinación con políticas activas del mercado de trabajo.

**38.** Los *interlocutores sociales* deberían contribuir mediante:

- a) la participación activa en el desarrollo y aplicación de los sistemas de formación para asegurar que los conocimientos impartidos sean pertinentes y flexibles y que todo el mundo pueda acceder a la capacitación;
- b) mecanismos para motivar y alentar a los trabajadores a invertir — en lo concerniente a esfuerzos y compromiso — en el desarrollo de competencias profesionales y a propiciar un entorno favorable y generar confianza en los educandos;
- c) la promoción de condiciones de trabajo que cumplan las normas básicas del trabajo y las normas de seguridad y salud en el trabajo y faciliten la productividad y un desarrollo sostenible;
- d) el establecimiento de iniciativas para aconsejar a los interlocutores sociales y a la sociedad sobre los valores del trabajo y sobre la experiencia de la vida de los trabajadores de mayor edad que al mismo tiempo proporcionen un conjunto de medidas de empleo adaptadas a la edad, incluida la actualización continua de las competencias, particularmente en la esfera de las nuevas tecnologías, y

- 
- e) el desarrollo de ideas empresariales innovadoras que también promuevan la utilización de energías alternativas o el reciclaje para hacer frente a los desafíos locales o mundiales, como la subida del nivel del mar, la sequía y los huracanes.

**39.** El *apoyo de la OIT* a estos esfuerzos es particularmente importante en las siguientes esferas:

- a) investigación y facilitación del diálogo en los ámbitos nacional, regional y mundial acerca de las repercusiones de los principales factores impulsores del cambio sobre el empleo y sobre las consiguientes implicaciones para el desarrollo de competencias profesionales y el crecimiento del empleo;
- b) desarrollo de la capacidad para ayudar a los mandantes a utilizar el desarrollo de competencias profesionales con miras a aprovechar las oportunidades nacionales, regionales e internacionales; el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín y el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre la Formación Profesional (CINTERFOR) de la OIT puede desempeñar un importante papel en el fortalecimiento de dicha capacidad;
- c) análisis y divulgación de resultados sobre acuerdos productivos y equitativos de participación en los gastos de actualización de la formación de los trabajadores desplazados, y
- d) colaboración con otros organismos y organizaciones internacionales, entre ellos los organismos del sistema de las Naciones Unidas, para asegurar una mayor armonización con los objetivos de la OIT en lo que concierne a abordar las repercusiones del cambio en el empleo.

**Identificación temprana de las necesidades actuales y futuras de calificaciones y competencias para incorporar esa información en las estrategias nacionales y sectoriales de desarrollo**

**40.** El desequilibrio entre la oferta y la demanda de calificaciones tiene elevados costos económicos y sociales y es la consecuencia del desempleo estructural y al mismo tiempo contribuye a él. La identificación temprana de las necesidades actuales y futuras de competencias profesionales forma parte de las estrategias orientadas al futuro para reducir dicho desequilibrio:

- a) adecuando el programa de estudios de la educación inicial a las necesidades actuales y futuras;
- b) ayudando a las instituciones de capacitación a prever las necesidades de calificaciones, actualmente y a medio y largo plazo, para asegurar una mayor correspondencia entre los empleos y las calificaciones;
- c) proporcionando a todas las partes interesadas, en particular a los trabajadores desplazados y a los que buscan mejores oportunidades de trabajo, la información adecuada para ayudarlos a pasar de los sectores en declive a los incipientes;
- d) ayudando a las personas jóvenes a basar sus elecciones en materia de formación en perspectivas de empleo realistas;
- e) facilitando decisiones mejor informadas en materia de inversiones en la formación y el aprendizaje permanente por parte de los empleadores y los trabajadores, y

- 
- f) ayudando a las empresas a innovar y a adoptar las nuevas tecnologías mediante la disponibilidad oportuna de trabajadores calificados apropiadamente, el perfeccionamiento de las competencias de los trabajadores existentes y la ayuda a los trabajadores para que sigan siendo aptos para el empleo.
41. Los sistemas de identificación y proyección eficaz de las competencias incluyen las siguientes tareas, a saber: acopio de datos, análisis de las necesidades de competencias y determinación de los perfiles en materia de calificaciones, difusión oportuna y amplia de los resultados de ese análisis, y contribución a la formulación de políticas de capacitación, así como a su incorporación en los programas de capacitación. La información pertinente y los análisis de los datos se deberían distribuir ampliamente, en particular a quienes buscan empleo, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los centros de capacitación públicos y privados, los asesores profesionales y los proveedores de servicios de empleo tanto en los ámbitos de la economía formal como informal.
42. Las proyecciones cuantitativas y cualitativas se deberían relacionar con estrategias nacionales definidas ampliamente. Es importante analizar los sectores y regiones con alto potencial de crecimiento a fin de identificar las nuevas posibilidades de empleo que ofrecen y sus exigencias en cuanto a capacitación, así como los sectores tradicionales en descenso y los perfiles de competencias de las personas que pierden sus empleos. También es importante cerciorarse de la calidad de la oferta de competencias. Además, el análisis de las necesidades de calificaciones debería abarcar las competencias básicas y profesionales, dado que ambas cambian en función del crecimiento económico.
43. Las responsabilidades de los *gobiernos* en lo relativo a la identificación de las calificaciones incluye la coordinación y el desarrollo de políticas, mecanismos e instituciones que:
- a) mantengan sistemas de información sobre el mercado de trabajo en diálogo con los interlocutores sociales;
  - b) realicen investigaciones periódicas sobre el mercado de trabajo y establezcan sistemas para realizar proyecciones;
  - c) efectúen proyecciones cuantitativas y encuestas en las empresas relativas a las calificaciones de la fuerza de trabajo, y obtengan datos administrativos, en particular, de las instituciones de capacitación y los servicios de empleo;
  - d) reúnan datos cualitativos de la economía formal y de la informal mediante, por ejemplo, asociaciones empresariales locales, sindicatos, organizaciones de empleadores, reuniones de partes interesadas y mecanismos de retroinformación entre empleadores e instructores locales;
  - e) estimulen la cooperación y la creación de redes entre las instituciones educativas y las empresas;
  - f) tengan en cuenta las tendencias macroeconómicas, tecnológicas y demográficas;
  - g) verifiquen y aseguren, en consulta con los interlocutores sociales, que los programas de formación estén actualizados en lo que atañe a satisfacer las necesidades cuantitativas y cualitativas actuales y futuras de competencias profesionales, y que utilicen esa información para vigilar el desempeño y fijar los objetivos de las instituciones de capacitación;
  - h) elaboren perfiles de empleo utilizables como base para los planes de formación y rápidamente adaptables a las cambiantes necesidades de la industria, y

- 
- i) concierten arreglos de colaboración para el acopio y análisis de datos en el marco de alianzas de integración regional.
- 44.** La contribución de los *interlocutores sociales* a las proyecciones de las necesidades de competencias incluye, aunque no exclusivamente:
- a) recurrir a organismos sectoriales, instituciones bipartitas y tripartitas, redes locales de empresas y organizaciones de trabajadores, así como instituciones de capacitación, para facilitar un proceso constante de actualización de la información sobre las necesidades de competencias;
  - b) analizar las consecuencias de las nuevas tecnologías en las necesidades futuras de competencias;
  - c) señalar las necesidades de competencias y los perfiles de empleo mediante intercambios entre empresas e instituciones de enseñanza;
  - d) ayudar a evaluar nuevas oportunidades para los trabajadores cuyas competencias puedan verse afectadas por el cambio, y
  - e) participar en el diálogo social en las empresas y a escala sectorial, a fin de intercambiar información sobre proyecciones económicas y manifestar las necesidades de capacitación y las aspiraciones de los empleadores y los trabajadores.
- 45.** La *OIT puede ayudar a* sus Estados Miembros mediante:
- a) el intercambio de modelos de enfoques válidos y eficaces en relación con los costos destinados a realizar proyecciones de las necesidades de competencias de los diferentes países;
  - b) la asistencia a los países, especialmente a los países en desarrollo, para que establezcan y mejoren los sistemas de información sobre el mercado de trabajo y los servicios de empleo, y
  - c) el desarrollo de la capacidad nacional de investigación en materia de disponibilidad de competencias y dinámica de la demanda, y el fomento de la cooperación internacional a ese respecto.

**Vínculos entre la educación, el desarrollo de las competencias profesionales, la incorporación al mercado de trabajo y el aprendizaje a lo largo de la vida**

- 46.** Los niveles de educación y desarrollo de las competencias varían entre los distintos países, que consiguientemente afrontan diferentes desafíos para desarrollar métodos de enseñanza coherentes que vinculen la educación básica, secundaria y superior, la formación profesional, la incorporación al mercado de trabajo y el aprendizaje a lo largo de la vida. Asegurar la calidad de la educación y las competencias básicas (véase 6, *b*)) para todos debería ser una prioridad absoluta para los gobiernos. Los gobiernos y los interlocutores sociales deberían tratar de elaborar un marco nacional de calificaciones integrado a fin de facilitar los métodos de aprendizaje para todos los trabajadores a lo largo de su vida laboral, que habrán de prever la evolución horizontal y vertical.

- 
47. La transición entre la etapa de aprendizaje y la incorporación al mercado de trabajo se ve facilitada por el asesoramiento y la orientación en materia de desarrollo profesional, el reconocimiento del aprendizaje previo, la inclusión del espíritu empresarial en el contexto de la capacitación, y la previsión de las necesidades reales de competencias, así como la amplia difusión del análisis de datos relativos al mercado de trabajo. Esas medidas son particularmente importantes para mejorar la empleabilidad de los jóvenes y otros grupos destinatarios. En muchos países, el aumento de las tasas de educación secundaria y terciaria no se ha traducido, para una proporción considerable de jóvenes, en un mayor índice de empleo en trabajos de elevada productividad porque podrían carecer de competencias que respondan a las necesidades del mercado de trabajo. Esas medidas no deberían aplicarse de forma aislada, sino que deberían formar parte de los programas nacionales de desarrollo, que hacen hincapié en el desarrollo de las competencias y el crecimiento del empleo.
48. Con frecuencia se requieren mecanismos de apoyo especiales para facilitar la participación de las *mujeres* en todas las etapas del desarrollo de las competencias, incluidas la asistencia a la escuela primaria y secundaria, las posibilidades de capacitación profesional académica y el aprendizaje basado en las competencias, la participación en actividades de capacitación en el lugar de trabajo y las oportunidades de reconversión profesional al reincorporarse al mundo del trabajo. Desde una perspectiva del ciclo de vida, la equiparación entre los sexos y el mejoramiento del trabajo productivo y decente para las mujeres plantean obstáculos en cada etapa del proceso de aprendizaje. Tanto en la promoción de la formación general como en los programas dirigidos específicamente a las mujeres es preciso prestar atención a las cuestiones de género, con miras a conciliar las responsabilidades del trabajo y la vida familiar, evitar la discriminación y reconocer el valor de las aptitudes adquiridas en el marco de las responsabilidades familiares.
49. Es necesario promover una *coordinación reforzada* en diferentes niveles, a fin de allanar la transición entre la educación, la capacitación, el aprendizaje permanente y el empleo. Entre esas medidas de coordinación también debería fraguar la consulta con los interlocutores sociales:
- a) en el *ámbito nacional*, las plataformas de coordinación interministerial son esenciales para adoptar medidas armonizadas y coordinar los programas de educación y desarrollo de las competencias ofrecidos por los diferentes ministerios de un país. La coordinación entre los ministerios de educación y trabajo, así como los de ciencia y tecnología y otros ministerios competentes, es fundamental para facilitar la transición sin obstáculos desde las etapas iniciales de la educación y la capacitación hasta el aprendizaje permanente, al igual que la coordinación con los organismos económicos para que contribuyan a la identificación y previsión de las necesidades de competencias;
  - b) la coordinación entre los distintos niveles de gobierno, cuando proceda, también es fundamental. En este contexto, los desafíos consisten en mantener un equilibrio entre las autoridades descentralizadas a fin de satisfacer las necesidades del mercado de trabajo local y la garantía de calidad y las normas, de forma tal que las calificaciones obtengan el reconocimiento nacional, así como en estructurar sistemas de incentivos eficaces para la formación;
  - c) en el *ámbito local*, la coordinación y la cooperación entre las municipalidades, las empresas, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones de capacitación pueden contribuir considerablemente a adaptar la capacitación a las necesidades del mercado de trabajo local. Esa coordinación es igualmente esencial para incorporar el desarrollo de las competencias en estrategias de desarrollo local más amplias y a largo plazo;



- 
- d) en el *ámbito regional*, debería establecerse la coordinación entre los países y entre las organizaciones profesionales y otros organismos pertinentes conexos a fin de reconocer las competencias; ese reconocimiento puede promover la movilidad entre los países de la región. La compatibilidad regional de los marcos nacionales es un aspecto al que se debe prestar atención, y
  - e) en el *plano internacional*, la colaboración entre los organismos internacionales es importante para prestar una asistencia coherente y eficaz a los países en desarrollo a fin de que alcancen los Objetivos de Desarrollo del Milenio, especialmente el que está relacionado con la educación (Objetivo 2).

**50.** Los *mecanismos de coordinación* que se han revelado eficaces en algunos países incluyen:

- a) los organismos nacionales de coordinación interministerial;
- b) los organismos de base sectorial en los que participan representantes de empleadores y de trabajadores, asociaciones empresariales e instituciones de enseñanza e investigación especializadas para el intercambio de información relativa a la demanda de competencias y la calidad de la formación, con miras a mejorar la planificación y el suministro de la capacitación;
- c) la colaboración entre empresas e instituciones de enseñanza e investigación, en particular para satisfacer la demanda de competencias y fomentar la innovación en los sectores emergentes de alto valor añadido;
- d) un marco nacional de calificaciones como plataforma para el diálogo entre educadores, capacitadores, gobiernos, empleadores y trabajadores, para lograr que el desarrollo de las competencias responda mejor a las cambiantes necesidades, vincular la educación inicial y continua y el aprendizaje permanente, y garantizar el amplio reconocimiento y la transferibilidad de las calificaciones, y
- e) los mecanismos de coordinación ministerial entre los países, en el contexto de la integración regional, dedicados a promover el reconocimiento de las calificaciones y la movilidad de la mano de obra.

**51.** Teniendo en cuenta la importancia de los mecanismos y los procesos, su eficacia se debería *evaluar en función de los resultados*. El establecimiento de indicadores cualitativos y cuantitativos destinados a evaluar la consecución de los objetivos en materia de educación y capacitación, en consonancia con el Programa de Trabajo Decente, es apropiado para llegar a una comprensión común de los logros, las deficiencias y las enseñanzas extraídas.

**52.** Los *gobiernos* tienen una responsabilidad primordial en lo que respecta a:

- a) asegurar el acceso universal a la educación y las competencias básicas de buena calidad;
- b) establecer marcos nacionales e interregionales de calificaciones, en consulta con los interlocutores sociales;
- c) forjar una base de entendimiento común con los interlocutores sociales acerca de los medios para promover la inversión en el desarrollo de calificaciones transferibles que faciliten la transición desde la escuela al trabajo, y de ocupaciones y sectores en declive a otros más dinámicos;

- 
- d) alentar a las instituciones de capacitación profesional y educación superior a reconocer el aprendizaje previo y la experiencia como antecedentes que faciliten el acceso a la educación profesional y superior y al empleo, y
  - e) establecer comités nacionales, regionales y sectoriales tripartitos para hacer un seguimiento de la aplicación coordinada de los sistemas de capacitación, con miras a lograr resultados de calidad superior.

**53.** *Los interlocutores sociales* tienen una responsabilidad particularmente importante en lo que se refiere a:

- a) coordinar mecanismos orientados a asegurar la transición sin obstáculos de la enseñanza a la capacitación profesional, y de ésta al mundo del trabajo;
- b) proporcionar oportunidades de aprendizaje en el lugar de trabajo y aprovecharlas para facilitar una transición sin obstáculos de la escuela al trabajo, y de los sectores en declive a los sectores emergentes;
- c) apoyar y facilitar el aprendizaje permanente, incluido mediante acuerdos de negociación colectiva;
- d) fomentar las alianzas entre instituciones públicas y privadas para compartir los gastos de inversión en la esfera de la investigación y el desarrollo, y
- e) identificar, en cooperación con los gobiernos, fuentes de financiamiento sostenible y a largo plazo de actividades de aprendizaje continuo.

**54.** La *OIT* puede asistir a los Estados Miembros en lo que respecta a:

- a) estudiar sistemas innovadores para fomentar la inversión en competencias profesionales generales y transferibles y consultar con los gobiernos y los interlocutores sociales su posible adaptación a las circunstancias específicas de cada país;
- b) facilitar la colaboración con otras organizaciones de las Naciones Unidas para consolidar la fuerza de su carácter tripartito con miras a asegurar la prestación coherente de asistencia para el desarrollo en el ámbito nacional, en particular con arreglo al marco «Unidos en la Acción» para la coordinación interorganismos;
- c) facilitar la colaboración con otros organismos internacionales que se ocupen del desarrollo de las competencias, la educación y el aprendizaje permanente, y
- d) fortalecer los vínculos entre las sedes de los organismos mediante investigaciones, evaluaciones de efectos y desarrollo conjuntos de medios aprovechando los puntos fuertes individuales de las organizaciones de las Naciones Unidas.

## **Desarrollo de competencias para la inclusión social de los grupos destinatarios**

**55.** El acceso a la enseñanza y la capacitación es de suma importancia para las personas desfavorecidas de la sociedad y para ayudarlas a salir del círculo vicioso de pocas calificaciones, baja productividad y empleo poco remunerado. Es importante reconocer que algunas de ellas están expuestas a múltiples circunstancias desfavorables que plantean desafíos particulares. Por consiguiente, es fundamental eliminar los obstáculos al acceso a la capacitación y la educación y abordar sus necesidades específicas para alcanzar la inclusión y la justicia social. Las políticas destinadas a hacer frente a la discriminación en

---

el mercado de trabajo deberían ser parte integrante de una estrategia eficaz de desarrollo de competencias profesionales.

- 56.** Las infraestructuras de educación y formación son particularmente escasas en las *zonas rurales*, de modo que en ellas el problema del acceso a la educación y formación es más agudo. En esas zonas, el triple objetivo es ampliar las infraestructuras y las oportunidades de desarrollo de competencias profesionales, crear más empleo y, al mismo tiempo, mejorar la calidad de la educación y la formación. También es sumamente importante promover actitudes positivas respecto del desarrollo de las competencias profesionales en las zonas rurales.
- 57.** La ampliación del alcance de las instituciones nacionales de formación a las zonas rurales debería combinarse con planteamientos innovadores, tales como:
- a) capacitación de base comunitaria, en que ésta se imparte en consonancia con las oportunidades económicas y de empleo de las áreas locales;
  - b) aprendizaje a distancia utilizando las tecnologías de la información y comunicación (TIC);
  - c) formación itinerante, con la cual se acerca la formación al usuario;
  - d) énfasis en la creación de cooperativas para el desarrollo de capacitación técnica y empresarial, y
  - e) métodos que utilizan mano de obra abundante para mejorar las infraestructuras rurales de capacitación en las esferas de la construcción, el mantenimiento y la adjudicación pública.
- 58.** Un sistema de capacitación diversificado constituye un mecanismo para ayudar a los trabajadores rurales a que adquieran y perfeccionen conocimientos tecnológicos; se integren en cadenas de valor mundiales y satisfagan las necesidades de los mercados locales; mejoren la capacidad empresarial, la productividad agrícola y el acceso a los mercados, y desarrollen actividades no agrícolas que puedan complementar sus ingresos.
- 59.** Las iniciativas para fomentar el desarrollo de competencias profesionales en las economías rurales deben integrarse en esfuerzos generales encaminados a facilitar el acceso de los trabajadores rurales a regímenes de seguridad social y a hacer realidad sus derechos. Al fomentar el desarrollo de las competencias profesionales, se contribuye a mejorar la economía local y las cadenas de valor de productos específicos, que a su vez generan la demanda de perfeccionamiento de las competencias.
- 60.** En la *economía informal*, el desarrollo de competencias profesionales puede contribuir a aumentar la productividad y a mejorar las condiciones laborales, y al mismo tiempo puede ayudar a los trabajadores a abordar los desafíos de la economía informal, tal como se acordó en las Conclusiones acerca del desarrollo de recursos humanos (OIT, 2000). Se pueden utilizar diversas estrategias para desarrollar competencias profesionales a este efecto:
- a) *prestación de servicios de formación y capacitación diversificados*, que abarcan desde la alfabetización y la enseñanza básica de recuperación hasta las competencias técnicas y profesionales y la capacidad de gestión y empresarial;
  - b) un *enfoque modular* de la capacitación, que divide la formación a largo plazo en una serie de cursos de corta duración, mejora el acceso a aquélla para los que no pueden permitirse recibir formación dilatada en el tiempo y costosa. Este plan ayuda a las personas a adquirir conocimientos con arreglo a sus posibilidades y sus necesidades;

- 
- c) el *reconocimiento de las competencias* adquiridas en el trabajo en la economía informal respalda la integración de los trabajadores en la economía formal, y
- d) el costo de participar en actividades de formación no puede subestimarse. Deberían examinarse mecanismos innovadores para proveer a su financiamiento, habida cuenta de que muchos trabajadores de la economía informal difícilmente podían contribuir directamente a los costos.
61. El fortalecimiento de la base de competencias profesionales de la economía informal forma parte del esfuerzo de desarrollo global destinado a mejorar las condiciones actuales y a facilitar la formalización de las actividades informales. La protección social y la atención de salud, el respeto de los derechos de los trabajadores, un marco normativo eficaz para las empresas y los vínculos entre las empresas de la economía formal e informal también contribuyen a los procesos de formalización.
62. El desarrollo de competencias es un medio básico para posibilitar la transición armoniosa de los *jóvenes* de la escuela al trabajo. Muchos jóvenes luchan por encontrar un empleo productivo debido a la escasa demanda o a la falta de reconocimiento de las competencias que han adquirido, así como a la falta de oportunidades de formación.
63. Para que las mujeres y los hombres jóvenes se incorporen al mercado de trabajo se ha de adoptar un enfoque global que abarque el suministro de una formación pertinente y de calidad, la posibilidad de obtener información sobre el mercado de trabajo y la existencia de servicios de orientación profesional y empleo. La mejora de la educación básica y de las competencias fundamentales es especialmente importante para que los jóvenes puedan participar en el aprendizaje permanente e incorporarse al mercado de trabajo. También es importante que los adultos que no cursaron la educación básica ni adquirieron las competencias profesionales fundamentales tengan la oportunidad de hacerlo.
64. Las distintas formas de pasantía y aprendizaje en el trabajo son un medio eficaz para tender puentes entre la escuela y el mundo del trabajo a fin de permitir que los jóvenes adquieran experiencia laboral y formación técnica y profesional. Ello contribuye a superar el inconveniente de su falta de experiencia laboral cuando tratan de encontrar el primer empleo.
65. Conviene seguir estudiando los programas especiales e innovadores para atender las necesidades concretas de los grupos de jóvenes desfavorecidos, por ejemplo, brindando a los alumnos desertores una «segunda oportunidad» de adquirir nociones básicas de lectura y escritura y aritmética elemental, elaborando programas especiales encaminados a aumentar la asistencia escolar de las niñas de modo que estén calificadas para la formación laboral, y ofreciendo incentivos a los que se incorporan al mercado de trabajo para que aumenten su potencialmente baja productividad inicial.
66. La formación y el desarrollo de las capacidades facilita una mayor *integración de las personas con discapacidad* en el mercado de trabajo. A pesar de que los talleres protegidos podrían aumentar las competencias y la confianza en sí mismas de esas personas, favoreciendo así la transición al mercado primario de trabajo, siempre que sea posible resulta más adecuado integrarlas en trabajos corrientes. Los incentivos como las desgravaciones fiscales, la reducción de las cotizaciones al seguro social y la prestación de asistencia a la introducción de modificaciones en el lugar de trabajo pueden alentar a las empresas a emplear a personas con discapacidad.
67. La mayor portabilidad de las competencias, favorecida por los marcos de calificación nacionales y/o regionales o internacionales ayuda a los *trabajadores migrantes* a encontrar un empleo acorde con sus competencias y experiencia. Los marcos regionales de calificaciones y la cooperación regional para el reconocimiento mutuo de las calificaciones

---

crean una coyuntura favorable para facilitar la movilidad laboral y la portabilidad de las competencias.

- 68.** Es preciso prestar particular atención a la situación de los trabajadores con relaciones de empleo atípicas, quienes frecuentemente se ven excluidos de los servicios de capacitación profesional y formación en el trabajo.
- 69.** Incumbe a los *gobiernos* la principal responsabilidad, en consulta con los interlocutores sociales, de propiciar la inclusión social y de asegurar que los grupos con necesidades especiales tengan un acceso suficiente a la formación apropiada para encontrar un trabajo productivo y decente. Entre las medidas que convendría adoptar figuran las siguientes:
- a) transmitir las competencias básicas, comprendidas la lectura y escritura y la aritmética elemental, a todos los trabajadores;
  - b) incorporar el desarrollo de las competencias en el marco de las inversiones en infraestructura rural, así como en otros mecanismos orientados a mejorar el sector agrícola;
  - c) establecer mecanismos interministeriales para dar respuesta a las cuestiones del desarrollo de las competencias en relación con la migración y los trabajadores con relaciones de empleo atípicas;
  - d) ofrecer incentivos a los empleadores para que contraten a personas con discapacidades y a personas de otros grupos desfavorecidos, que podrían incluir, por ejemplo, incentivos fiscales, gastos de protección social más bajos y subsidios para adaptar el lugar de trabajo a las necesidades de personas con discapacidades;
  - e) identificar y aprovechar las oportunidades para forjar alianzas entre instituciones de los sectores público y privado cuando ello contribuya a satisfacer las necesidades de las empresas y de los trabajadores en lo concerniente al desarrollo de las competencias, y según lo convenido por los interlocutores sociales;
  - f) ofrecer a las PYME de la economía formal subsidios de capacitación, como un incentivo adicional para que los trabajadores de la economía informal se incorporen a la economía formal, y
  - g) asimismo, orientar la formación en las PYME de la economía informal para proporcionarles una vía hacia el trabajo formal.
- 70.** Los *interlocutores sociales* deberían promover la formación de los grupos destinatarios a través de medidas consistentes en:
- a) favorecer la integración de las personas con necesidades especiales en el mercado de trabajo;
  - b) ofrecer diversas oportunidades a los jóvenes para adquirir experiencia laboral, y
  - c) estudiar la posibilidad de establecer disposiciones eficaces de financiamiento para superar los obstáculos específicos que dificultan el acceso a la formación inicial y el aprendizaje permanente.
- 71.** La *OIT* puede ayudar a los Estados Miembros del siguiente modo:
- a) realizando investigaciones sobre sistemas eficaces de desarrollo de competencias en la economía informal, que deberían hacer especial hincapié en las mujeres;

- 
- b)* en el contexto del Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales (2005), formulando estrategias para impartir formación a los trabajadores migrantes, establecer sistemas regionales de reconocimiento de competencias y promover la migración circular y otras medidas para evitar y contrarrestar la fuga de cerebros;
  - c)* proponiendo estrategias para la capacitación de los trabajadores con condiciones laborales atípicas y para la integración de las personas con discapacidad en la formación general y programas de promoción del empleo;
  - d)* documentando y difundiendo buenas prácticas en materia de promoción de la formación y el trabajo decente en beneficio de distintos grupos destinatarios, de modo que se muestre la riqueza de las experiencias de los Estados Miembros;
  - e)* evaluando las repercusiones de las estrategias nacionales de promoción del empleo de los jóvenes y de las contribuciones de sus elementos de formación, y
  - f)* elaborando estrategias para ampliar el acceso a la formación y mejorar su calidad en las zonas rurales de acuerdo con las orientaciones estratégicas de las Conclusiones de la discusión general sobre la promoción del empleo rural para la reducción de la pobreza (CIT, 2008).

---

## INDICE

*Página*

*Quinto punto del orden del día:*

*Las calificaciones necesarias para el aumento de la productividad,  
el crecimiento del empleo y el desarrollo (Discusión general)*

|                                                                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Informe de la Comisión de Calificaciones Profesionales.....                                                                    | 1  |
| Resolución relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad,<br>el crecimiento del empleo y el desarrollo..... | 52 |
| Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad,<br>el crecimiento del empleo y el desarrollo.....    | 53 |



## Octava sesión (especial)

Martes 10 de junio de 2008, a las 10 horas

*Presidente: Sr. Salamín*

**ALOCUCIÓN DE SU EXCELENCIA,  
SR. MARTÍN TORRIJOS ESPINO,  
PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ**

### EL PRESIDENTE

Tengo hoy el insigne honor de declarar abierta la octava sesión de la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que es una sesión especial. La Conferencia Internacional del Trabajo tiene hoy el gran honor de recibir la visita de Su Excelencia el Presidente de la República de Panamá, Sr. Martín Torrijos Espino.

Para dar la bienvenida y presentar a tan distinguido huésped de honor concederé la palabra al Secretario General de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Sr. Juan Somavia.

### EL SECRETARIO GENERAL DE LA CONFERENCIA

Querido Presidente Don Martín Torrijos, permítame en nombre de esta Conferencia, que es el parlamento mundial del mundo del trabajo, darle una muy cordial y muy sentida bienvenida.

Usted ha asumido durante su mandato el compromiso de lograr que el crecimiento económico se traduzca en avance social para su pueblo y su país, y qué mejor muestra de identificación suya con los valores de nuestra Organización que el hecho de que su visita se realice en el marco de esta Conferencia Internacional del Trabajo presidida con gran destreza por su Ministro del Trabajo, el Sr. Edwin Salamín Jaén. La verdad que tenemos al Presidente de Panamá, tenemos al Presidente de la Conferencia de este país y además Panamá fue elegido miembro titular del Consejo de Administración. Podemos decir que éste es el año de Panamá, señor Presidente.

Desde que usted asumió el Gobierno estableció que la marca de su gestión sería colocar el tema social como eje de su política. Su preocupación por lo social lo reiteró recientemente en su discurso ante el Congreso de Constitución del Consejo Sindical de las Américas, cuando señaló «se da un debate importante y necesario entre crecimiento económico, desarrollo y progreso y hay épocas en que nuestros países han crecido, sin embargo, no crecen en la parte social».

Usted está haciendo lo contrario con éxito, poniendo la creación de empleo en el centro de las políticas económicas y sociales e invirtiendo en programas con participación comunitaria para beneficiar a grupos poblacionales de pocos ingresos. Combina la necesidad de incorporarse con éxito a la globalización sin olvidar que el crecimiento econó-

mico debe ser el propulsor del bienestar para toda la sociedad.

Pero yo quisiera resaltar un rasgo que identifica su liderazgo, Señor Presidente, su disposición permanente al diálogo, a escuchar más para gobernar mejor. Esto se ha traducido en un notable fortalecimiento del diálogo y la concertación.

Especial mención merece el Acuerdo de Concertación Nacional para el desarrollo que incorporó a empleadores y trabajadores y amplios sectores de la sociedad. Y naturalmente un ejemplo significativo de esta búsqueda de grandes consensos han sido los diálogos referentes al Canal de Panamá.

Tenemos la gran satisfacción de que Panamá aprobó tripartitamente un Programa Nacional de Trabajo Decente con el apoyo de la OIT, para generar mayores oportunidades de trabajo decente y productivo y de ingresos dignos para todas y todos los panameños. Y usted sin duda sabrá que cuenta con todo nuestro respaldo para su puesta en práctica.

Distinguidos amigos, como todos sabemos, el pueblo de Panamá es propietario de una de las obras de ingeniería más emblemáticas del mundo, el Canal de Panamá, que hizo posible el sueño secular de conectar dos océanos.

Bajo el impulso del Presidente Torrijos, y después de una consulta democrática por vía de referéndum, se decidió llevar a cabo las obras de ampliación del Canal que garantizarán su sostenibilidad económica y serán una fuente generadora de trabajo decente para millares de personas.

¿Qué mejor homenaje se puede rendir hoy desde Panamá a todos los trabajadores que en su época construyeron el canal original y con su esfuerzo, y muchas veces con su vida, contribuyeron a la construcción de esa gran obra humana?

Presidente, ésta es su casa. Gracias por estar con nosotros. Muchas gracias por lo que está haciendo y por lo que su presencia significa acá.

### EL PRESIDENTE

Muchas gracias, Sr. Somavia. Ahora tengo el inmenso honor de dar el uso de la palabra a nuestro distinguido invitado, al Sr. Martín Torrijos Espino, Presidente de la República de Panamá.

Estimado señor Presidente e insigne compatriota tiene usted la palabra.

*Sr. TORRIJOS ESPINO (Presidente de la República de Panamá)*

Quisiera agradecer a las delegaciones gubernamentales, empresariales y sindicales por haber es-



cogido a Panamá para ocupar la presidencia de esta Conferencia.

El Gobierno y el pueblo de Panamá valoran la responsabilidad que implica dirigir esta Conferencia Internacional.

Los temas que se han discutido y los que tendremos que resolver revisten particular importancia en el reto que enfrentan nuestros gobiernos y las organizaciones empresariales y sindicales para promover el trabajo decente y superar los desafíos de la pobreza en el mundo, particularmente en el área rural.

En el ámbito rural se concentran los mayores bolsones de pobreza de nuestros países. Es allí donde se padece con más crudeza, donde se nota más la falta de oportunidades y, por lo tanto, donde deben concentrarse los mayores esfuerzos.

En una era de avances tecnológicos asombrosos como la que estamos viviendo, la pobreza constituye una vergüenza universal.

Va en contra de la inteligencia y de la solidaridad humana. Redujimos las fronteras, redujimos las distancias y universalizamos el conocimiento, pero no hemos podido evitar que millones de personas continúen viviendo en situación de pobreza.

Pobreza que se inicia en muchos casos por la falta de igualdad de oportunidades, por la ausencia de servicios básicos de educación y salud, por la falta de acceso a recursos productivos, tierra, capital e insumos y por la carencia casi total de trabajo decente.

Cuando el hambre obliga a escoger entre enviar a los niños a la escuela o tener que trabajar para que la familia subsista, estamos condenándolos a una pobreza sin remedio.

Ante esa realidad los Estados tienen la obligación de proveer lo indispensable para que quienes viven en la pobreza extrema cuenten con una posibilidad real de salir de ella.

Por eso avanzamos en programas de transferencias monetarias condicionadas como una primera etapa para enfrentar la pobreza y mejorar la capacidad productiva de la sociedad.

Para algunos, estas políticas sociales son paternalistas, y se refugian en el viejo adagio de que lo importante no es dar un pescado sino enseñar a pescar.

Yo les voy a decir que la situación de pobreza es tal que si no se da primero un pescado, muchos no van a tener las fuerzas mínimas para aprender a pescar.

Sólo cuando la barrera de la subsistencia mínima se haya superado, se podrán generar los trabajos decentes a que todos aspiramos.

Trabajo decente significa para nosotros creación de empresas, generación de empleos de alta productividad con ingresos suficientes para satisfacer las necesidades básicas con protección social y con derechos.

Trabajo decente significa un empleo sin discriminación de ningún tipo, por lo que debemos hacer especial énfasis en el área rural que es donde vive una parte importante de los grupos tradicionalmente vulnerables y excluidos como lo son los pueblos indígenas.

Es allí donde podemos ubicar el mayor déficit de trabajo decente y donde cada día se hace más difícil la subsistencia y donde hoy golpea con mayor fuerza la carestía de los alimentos.

Está ya medido y documentado que la magnitud del alza de los precios de los alimentos puede revertir los avances hacia los Objetivos de Desarrollo del

Milenio de las Naciones Unidas, particularmente la meta de reducción de la pobreza.

De no actuar ahora para revertirla, esta situación se agravará y millones de personas estarán de vuelta en las garras de la pobreza de donde están saliendo y los esfuerzos de décadas se habrán perdido.

Frente a esta situación, la salida es obvia pero requiere de decisiones políticas firmes, por ello quiero aprovechar este foro extraordinario de la OIT para exhortar a los Jefes de Estado y de Gobierno del mundo a comprometerse con políticas integrales para impulsar la productividad, la competitividad y el trabajo decente. Y hablo de políticas integrales para subrayar que una política macroeconómica eficiente es una condición necesaria, pero no suficiente para el logro de esos objetivos de crecimiento, de desarrollo y de cuestión social que necesitan nuestras naciones. Tal y como lo ha reiterado la OIT en diversos foros en América Latina y el Caribe.

Hoy estamos pagando los costos por lo que se dejó de invertir en nuestros países en el desarrollo de infraestructura productiva y social por muchos años, pero los errores del pasado no justifican indiferencia en el presente.

La experiencia nos dice que una política macroeconómica sana mejora la rentabilidad y la productividad de las empresas, aumenta la inversión, aumenta la demanda y las posibilidades de un desarrollo social compartido.

Me refiero a políticas para el desarrollo de redes productivas y de infraestructuras; el fomento del crédito para las micro y las pequeñas y medianas empresas; el fortalecimiento de la base tecnológica y de innovación; la mejora de la cobertura y la calidad de la educación básica, y la capacitación, y el desarrollo de la institucionalidad de la negociación colectiva y del diálogo social.

En este contexto de políticas integrales, de búsqueda de consensos mínimos, el desarrollo de las calificaciones y competencias empresariales y laborales juega un papel fundamental en el camino hacia la productividad, el crecimiento, el empleo y el desarrollo.

Y a este objetivo nuestros gobiernos deben dirigir sus mayores esfuerzos, entendiendo que las economías y sociedades tendrán la calidad de recursos humanos por los cuales estemos dispuestos a invertir.

Aquí no hay margen para fórmulas mágicas y en todo ello resulta clave la eficiencia, la equidad tributaria, con el aporte solidario de todos los sectores, en especial de los que más tienen.

Se debe subrayar que para el logro de este objetivo, el diálogo social, tal y como lo propugna la OIT, juega un papel trascendente, y en ello las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen una gran responsabilidad por su posibilidad de incidir en el contenido y la eficiencia de las políticas públicas.

Por ello, en el marco de la Campaña de la Promoción y Defensa de la Libertad Sindical que en el presente bienio adelanta la OIT en los países de las Américas, reconocemos y valoramos el principio de libertad sindical como derecho fundamental en las relaciones laborales y en la consolidación democrática, la gobernabilidad y la paz social.

El Gobierno de Panamá ha hecho suyos los principios del Programa Mundial de Trabajo Decente y ha recibido el respaldo de los Jefes de Estado y de Gobierno en la Cumbre de las Naciones Unidas de 2005 y en muchos otros foros mundiales y regionales.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá adoptó recientemente un programa nacional para el fomento del trabajo decente con la activa participación de empleadores y trabajadores.

La adaptación de todas las estructuras administrativas a las nuevas realidades nos ha llevado a la formulación de un nuevo proyecto de ley orgánica del Ministerio de Trabajo.

Hoy tenemos el compromiso compartido con los actores sociales de impulsarlo en las distintas instancias y regiones del país.

Es un compromiso que no admite excepciones.

Como ustedes saben Panamá ha acometido una de las obras de infraestructura más grandes de la región, sobre una obra emblemática para Panamá y el mundo, que es la ampliación del Canal.

Es un proyecto estratégico para el comercio mundial, aprobado en un referéndum nacional y que ya ha comenzado.

Es la ampliación del Canal construido hace 100 años, pero su ejecución será en muchas formas distinta a la epopeya que constituyó unir los mares a principios del siglo XX.

En aquel entonces, miles de trabajadores perdieron la vida, algunos yacen en tumbas sin nombres o sepultados bajos lo aludes provocados por las explosiones.

Otros sucumbieron por las enfermedades y no pocos optaron por el suicidio ante condiciones laborales deplorables y nostalgia por lo que habían dejado.

Esta vez, a cada uno de los trabajadores que participan en la nueva epopeya se le respetarán sus derechos laborales. Honraremos así la primera década de la *Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998* y sobre todo el compromiso de impulsar y consolidar el trabajo decente.

El que sea una obra necesaria para el comercio mundial no exime a ninguna entidad ni a ningún contratista de cumplir con los compromisos internacionales que en materia laboral Panamá ha adquirido y que hoy reitera solemnemente en este foro.

No sólo eso. Antes de acometer la ejecución de la obra, nos hemos asegurado de contar con la mano de obra capacitada para todas las tareas que se vayan a requerir.

Para ello se creó una institución que, inspirada en la piedra angular de esta Organización, le fue confiada a una dirección tripartita.

Esa entidad ha realizado la tarea de capacitar a más de 280.000 personas en un año, una cifra extraordinaria si se tiene en cuenta que Panamá sólo tiene 3,3 millones de habitantes.

La OIT, como ningún otro organismo internacional, promueve el diálogo y el entendimiento entre los actores de la actividad productiva. Aún más, esa es su esencia.

El hecho de confluir trabajadores, empleadores y gobiernos hace de este diálogo uno de los objetivos estratégicos de la OIT. La búsqueda de consenso para los problemas más acuciantes ha sido también y seguirá siendo la fuerza orientadora de mi gestión de Gobierno.

Los gobiernos tienen siempre la opción de imponer reformas que por necesarias que sean siempre producen traumas sociales y políticos.

Pero también tienen la fórmula que a veces parece más difícil, pero que a la larga es la única que le da legitimidad a las grandes decisiones y la única que favorece la gobernabilidad y la estabilidad institu-

cional. Se trata simplemente de concertar, de alcanzar consensos.

Lo destaco con ejemplos. Uno de los problemas más sensitivos para cualquier país es el de la seguridad social, por lo cual, todo lo que le afecte debe contar con el mayor grado de consenso social posible.

El sistema de seguridad social panameño estaba al borde del colapso hace sólo cuatro años.

En el año 2005, el Gobierno, los empleadores, los trabajadores y otras organizaciones de la sociedad civil alcanzaron acuerdos que permitieron resolver los problemas actuariales de universalidad y solidaridad consagrados en el ordenamiento jurídico de Panamá y en los convenios de la OIT.

Asimismo, en una amplia concertación nacional, nos hemos asegurado de que los beneficios de la ampliación del canal contribuyan a erradicar la pobreza en nuestro país con políticas que sean sostenibles y medibles a través del tiempo.

En un esfuerzo formidable de concertación, acordamos programas de inversión por una suma de 10.000 millones de dólares para los próximos 17 años, es decir cuatro administraciones gubernamentales sucesivas.

Son los conceptos de concertación y de solidaridad en su máxima expresión. Son los recursos del Estado apuntado a resolver las necesidades más sentidas de nuestro pueblo.

Durante mi gestión gubernamental, además de un crecimiento sin precedentes, Panamá ha logrado reducir la tasa de desempleo en más de 5 puntos porcentuales, reducir la informalidad y mejorar los salarios reales en un contexto de consenso tripartito y tenemos grandes avances sociales que mostrar al mundo.

Con ello hemos logrado traducir este crecimiento económico en mejores condiciones de vida y de trabajo para un gran porcentaje de nuestra población, lo cual muestra la viabilidad de convertir crecimiento económico en desarrollo integral.

Admitimos que aún estamos lejos de nuestra máxima aspiración de lograr un desarrollo sostenible, pero hemos avanzado y en conjunto con las fuerzas productivas podremos avanzar más.

Permítanme unas palabras dirigidas al Director General de la Organización con relación a mi país.

Panamá se ha sentido muy honrada por el aporte que ha hecho la OIT desde el año 1990, contribuyendo al financiamiento de un proyecto u oficina en Panamá en apoyo al desarrollo de las estadísticas laborales de la región.

Estoy seguro que ello contribuirá al desarrollo de la base de conocimientos de la OIT en nuestra región.

Su decisión de fortalecer estas funciones de la OIT en Panamá subraya la confianza que también han depositado otras agencias del sistema de las Naciones Unidas que se han instalado en la Ciudad del Saber, una antigua base militar hoy convertida en centro de conocimiento y superación.

Asimismo, quiero expresarle que las gestiones a las que usted tanto empeño le ha puesto han encontrado respuesta. Panamá reitera hoy su compromiso de ratificar el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006.

Amigas y amigos, Panamá les agradece una vez más la confianza y la distinción que nos han dispensado.

La distinción que le han hecho a un país que cree en el diálogo y la concertación, a un país que recu-

peró su canal y su soberanía mediante la negociación y el entendimiento y que ha hecho suyos los principios inspiradores de la OIT.

Confiamos que conferencias internacionales como ésta continúen propiciando un diálogo armonioso y franco como mecanismo para disminuir los problemas más cruciales de la humanidad y que la lleven por caminos de paz, justicia social y desarrollo con dignidad.

---

#### EL PRESIDENTE

---

Quiero agradecerle, en nombre de esta Conferencia que hoy presido, el que haya usted aceptado la invitación de la OIT a venir a darnos un mensaje que nos deja llenos de optimismo en un futuro mejor para los trabajadores y los empresarios del mundo. La seguridad de que gobiernos como el que usted preside realizan grandes esfuerzos por mantenerse fieles a los valores y objetivos de la OIT nos alienta, por supuesto, a seguir adelante en nuestro trabajo común. Excelencia, su presencia ha honrado esta sala. Usted ha demostrado, además, ser un partidario incondicional del diálogo tripartito que es el fundamento de la OIT. Tengo el privilegio de ser un testigo directo de su profunda convicción de que el diálogo social y la participación democrática constituyen las vías más seguras hacia la paz social, así como la mejor garantía de la gobernabilidad. Esto no sólo en el ámbito laboral sino en todas las políti-

cas que usted ha emprendido en Panamá. El diálogo y la concertación son en su Gobierno los instrumentos claves e imprescindibles de trabajo en todas las esferas, lo cual contribuye a mantener la estabilidad política que es indispensable para avanzar hacia un progreso económico y social sostenible. Además, el hecho de arraigar la práctica al diálogo como un método de trabajo ha dado, indudablemente, nuevos impulsos a los esfuerzos por llevar adelante el Programa Nacional de Trabajo Decente. En efecto, no quisiera olvidarme de resaltar su profundo compromiso con las áreas sociales y laborales que están tan íntimamente relacionadas con los objetivos del trabajo decente. Su plan de Gobierno es eminentemente social pues se basa en la convicción de que no puede haber crecimiento económico ni desarrollo alguno sin justicia social, convicción que es ampliamente compartida por esta Conferencia Internacional del Trabajo. Señor Presidente, en nombre de mis colegas de la Mesa, en el de todos los participantes en la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y en el mío propio, quiero nuevamente expresarle nuestra profunda gratitud por habernos honrado con su visita.

Doy por concluida la octava sesión de la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

*(Se levanta la sesión especial a las 10 h. 50.)*

## Novena sesión

Martes 10 de junio de 2008, a las 10 h. 50

Presidentes: Sra. Diallo y Sr. Tabani

### DISCUSIÓN DEL INFORME DEL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DE LA MEMORIA DEL DIRECTOR GENERAL (CONT.)

---

*Original francés: La PRESIDENTA*

---

Me complace declarar abierta la noventa sesión plenaria de la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Les propongo que reanudemos ahora la discusión del Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General.

---

*Original ruso: Sr. LUTSYSHYN (trabajador, Ucrania)*

---

La Memoria del Director General de la OIT muestra de forma convincente una cabal comprensión de las misiones estratégicas que se plantean a la OIT, y muestra también las medidas concretas que han de adoptarse para hacer realidad el trabajo decente.

A este respecto, quisiera dar las gracias a la OIT por su contribución al programa de cooperación para la realización del trabajo decente en Ucrania.

En Ucrania, los sindicatos consideran que el trabajo decente empieza por un salario decente, y este punto de vista lo comparten actualmente todos los interlocutores sociales en Ucrania. Esto fue confirmado por una reunión entre los sindicatos y el Gobierno, por una consulta entre los órganos tripartitos, y por la firma de un memorando de asociación y cooperación entre el gabinete ministerial y los sindicatos ucranianos.

Como sabrán, hoy el 15 por ciento de las personas que trabajan en Ucrania perciben un salario que está por debajo del mínimo vital. En la actualidad, y por insistencia de los sindicatos, hemos podido introducir una cláusula que prevé que se aumenten los salarios al menos el 25 por ciento en relación con la tasa de inflación que afecta a los bienes de consumo. Esto significa que hay una gran diferencia con la política anterior de austeridad con respecto a los salarios.

No obstante, los salarios siguen siendo demasiado bajos y no permiten que se tenga una vida decente. Más del 28 por ciento de los ucranianos viven por debajo del umbral de la pobreza, que se ha fijado en 100 dólares por mes. La situación se agrava a raíz de una práctica de retraso en el pago de los salarios. El número de ucranianos que no han cobrado su salario, desde el mes de mayo asciende a 250.000, esencialmente por motivo de quiebra.

Pensamos que la OIT debería considerar la posibilidad de elaborar convenios y recomendaciones que definan la parte mínima de los salarios en relación

con el PIB, así como los límites de la diferencia entre máximos y mínimos. Esto permitiría perfeccionar la base normativa de la OIT y reforzar nuestra posición en cuanto a la promoción del trabajo decente.

También en el nuevo Código de Trabajo, se ha previsto un régimen de compensación de las personas que no perciben su salario, que tiene por objeto desalentar a las empresas a que recurran al impago de los salarios.

Unas 80.000 personas obtienen sus licenciaturas en universidades ucranianas anualmente y no encuentran un trabajo después. Sin embargo, las empresas necesitan mano de obra cualificada e ingenieros competentes. Ahora bien, el 40 por ciento de los puestos vacantes registrados por los servicios de empleo están buscando trabajadores, pero les ofrecen salarios que están por debajo del mínimo vital.

Los interlocutores sociales estiman que es necesario preparar un proyecto de ley sobre el desarrollo de recursos humanos y someterlo al Parlamento para su consideración.

También se está elaborando otro programa para salvaguardar y desarrollar el potencial del empleo hasta 2017.

Para concluir, quisiera subrayar que los sindicatos ucranianos apoyan la política de la OIT para promover el trabajo decente, que es el criterio esencial del progreso social.

---

*Original inglés: Sr. ROQUÉ (Ministro de Trabajo y Empleo, Filipinas)*

---

En nombre de la delegación de las Filipinas, felicito al Director General, por su concienzudo Informe, donde nos ilustra acerca de cómo hacer que el Programa de Trabajo Decente sirva para hacer frente a los retos estratégicos que afrontamos hoy en día.

La Conferencia de este año se celebra en un momento en que nuestros respectivos países encaran una serie de retos en materia de inseguridad, de una parte, y una amplia gama de posibilidades de desarrollo, de otra parte. Las fases de expansión de la economía, como por ejemplo el inusitado movimiento de capitales e inversiones en todo el mundo, nos brinda un enorme potencial para el desarrollo, pero a su vez traen consigo desequilibrio y desigualdad entre los países altamente desarrollados y los países menos adelantados.

Cuando se trata de desaceleraciones de la economía, los países en desarrollo deben de hacerles frente con recursos limitados, haciendo un doble esfuer-

zo para mantener el crecimiento y desarrollo que puedan haber alcanzado hasta ese momento.

Hoy en día, los países en desarrollo como Filipinas están tratando de encarar la presión que se avecina con el alza de los precios del petróleo y la cuestión de la seguridad alimentaria. Aunque hemos experimentado un crecimiento positivo en el nivel macroeconómico, aún nos resta enfrentar el desafío de distribuir los beneficios derivados del desarrollo entre una mayoría de nuestra población, en estos momentos.

Admitimos que no es posible hablar de desarrollo si no abordamos las necesidades de aquellos quienes siguen siendo vulnerables ante cualquier forma de inestabilidad derivada de los embates económicos.

Tal como lo señala el Director General en su Informe, Filipinas tiene aún que encauzar el pleno potencial de la globalización para avanzar en el logro de sus objetivos reales de desarrollo. Reconocemos el principio básico que se enfatiza en el Informe, según el cual el equilibrio sólo puede lograrse por medio del trabajo decente. De hecho, es el mismo principio que ha inspirado a Filipinas y a sus interlocutores tripartitos en su empeño por alcanzar el trabajo decente, desde el momento mismo en que se adhirieron a otros países en 2002 para dirigir el Programa de Trabajo Decente y hasta la fecha.

En cuanto al tercer ciclo de nuestro Plan nacional sobre trabajo decente que abarca el período de 2008 a 2010, nos ha llevado a adoptar el tema de cómo reducir el déficit en materia de trabajo decente, lo cual incluye nuestro objetivo de acortar las brechas en materia de trabajo decente a fin de fomentar la productividad en el trabajo, la competitividad y la igualdad laboral.

Para alcanzar estos objetivos hemos canalizado nuestros recursos y esfuerzos de cooperación para abordar las carencias en materia de trabajo decente que se presentan en sectores que consideramos sumamente vulnerables y sensibles para la dinámica del mercado del trabajo y de la economía mundial.

Se pretende entonces beneficiar a los trabajadores contratados, los trabajadores tercerizados, los trabajadores del sector agrícola, los trabajadores de la industria pesquera, los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores del sector público.

Nuestros interlocutores sociales están trabajando arduamente para que las iniciativas en materia de trabajo decente lleguen a todos esos grupos y han puesto de manifiesto algunas medidas de cooperación que incluyen la ratificación de los principales Convenios, la aplicación del Programa de Trabajo Decente, la revisión de nuestro Código del Trabajo, la realización de programas de formación para el desarrollo de calificaciones y la inclusión de normas laborales sustanciales en otros instrumentos de política que puedan afectar a los trabajadores.

Nos complace informar que hoy en día Filipinas ha logrado enormes avances no sólo en términos de la inclusión del trabajo decente dentro de los objetivos de desarrollo del país, sino además, porque ha desarrollado herramientas que permiten medir los logros en materia de trabajo decente, como por ejemplo el Índice de Trabajo de Filipinas, o PLI.

Más recientemente hemos iniciado acciones para hacer frente a los problemas más inmediatos de los trabajadores en cuanto a la crisis alimentaria y del petróleo. Esto incluye, entre otros, beneficios no salariales tales como subvenciones para el arroz y la

aprobación de leyes que permiten ofrecer medicamentos a precios más económicos, una mejor cobertura de los programas empresariales y la vinculación de más trabajadores de la economía informal a nuestros sistemas de seguridad social.

Esto se hace porque estamos conscientes de que el trabajo decente es el vehículo apropiado para que el país ofrezca a sus trabajadores nuevas oportunidades, tanto a nivel local como mundial. Nos abriga cierto optimismo, puesto que Filipinas no está sola en este empeño.

Nos complace manifestar que hemos hecho un gran progreso al lograr que el Programa de Trabajo Decente adquiera un rango que coincide con los objetivos del sistema de las Naciones Unidas, y que forme parte integrante de los mismos, incluidas algunas formas de cooperación regional como por ejemplo la ASEAN.

Filipinas considera que estos son progresos altamente significativos para encarar las carencias en materia de trabajo decente. También observamos que es el camino para alcanzar mejores resultados, para maximizar el uso de los recursos y Caravel posible logro de una política de cohesión en los planes nacional, regional e internacional.

A estos efectos, estimamos que la OIT debería centrarse en las siguientes acciones, de manera conjunta con sus Estados Miembros.

En primer lugar, esperamos establecer algunas formas de asociación que permitan mejorar la capacidad de las empresas y de los trabajadores para así poder encarar los eventos de desaceleración económica, por medio de calificaciones o del fortalecimiento de capacidades, el intercambio de información y el establecimiento de mecanismos de protección social.

En segundo lugar, si bien nos enorgullecemos de mantener un diálogo social y mecanismos tripartitos sólidos, podemos fomentar las asociaciones para así aplicar estos mecanismos y ampliar su cobertura, a fin de que se reflejen todas las cuestiones en materia de trabajo y empleo.

En tercer lugar, para continuar fortaleciendo nuestras instituciones de apoyo a la libertad de asociación, a la libertad sindical y al derecho de sindicación, requerimos de un trabajo compartido y conjunto que nos permita acelerar las labores de nuestro sistema de solución de diferencias.

Por último, hacemos un llamado para aunar esfuerzos con miras a hacer frente a los problemas de migración y desarrollo, pues Filipinas está comprometida en la defensa del bienestar y protección de sus trabajadores cuando buscan nuevas oportunidades tanto en los mercados nacionales como internacionales.

Quisiera agregar que el Segundo Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo que se llevará a cabo en octubre próximo en Manila, brinda una excelente oportunidad para que todos abordemos estas inquietudes conjuntamente, incluida la manera de maximizar oportunidades y de mitigar los riesgos de la migración tanto en el país anfitrión como en el país que se abandona, y, por supuesto, lo que se refiere al trabajador migrante.

Quisiera invitar a los sectores tripartitos para que asistan y participen en este importante foro.

Para concluir, permítanme agradecer a la OIT por su apoyo constante a las Filipinas en sus esfuerzos por lograr un trabajo decente para todos.

El 15 de junio Filipinas celebrará su sexagésimo aniversario de ingreso a la OIT. Durante estos 60

años hemos sido testigos de la fructífera coparticipación que existe con la OIT con miras a mejorar las políticas de trabajo y de empleo, además del establecimiento de programas en la materia. Pero, más importante aún es el empeño por defender las normas de trabajo sustanciales que son subyacentes a las leyes laborales y sociales de Filipinas. Esperamos seguir trabajando de manera conjunta con nuestros interlocutores sociales en nuestro empeño por lograr el objetivo común del trabajo decente.

Sr. CORBACHO CHAVES (*Ministro de Trabajo e Inmigración, España*)

Al iniciar mi intervención deseo en primer lugar felicitar al Sr. Salamín Jaén, Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá, por su elección como Presidente de esta Conferencia de 2008. El éxito de su presidencia será también el de todos y el propio de la OIT, cuya labor a favor de la extensión del trabajo decente en el mundo, apoya España y el conjunto de los Estados Miembros.

Hizo ayer cuatro años que el Presidente del Gobierno español, el Sr. Rodríguez Zapatero, se dirigió en sesión especial a la Conferencia Internacional del Trabajo al inicio de su mandato. Declaró, en tal ocasión, que «si el siglo XX abrió paso a los derechos humanos como una conquista, si en el siglo XX se fueron consolidando y extendiendo los derechos políticos y de ciudadanía cada vez por más países del mundo, el siglo XXI debería ser el siglo de los derechos sociales».

Desde su declaración en este foro internacional ha transcurrido en España una legislatura parlamentaria completa, que culminó el pasado 9 de marzo con las elecciones generales, mediante las que el pueblo español soberanamente refrendó de manera mayoritaria una política cuyo eje medular fue el progreso económico y social.

Me complace hoy al dirigirme por primera vez a esta Asamblea como Ministro de Trabajo e Inmigración del nuevo Gobierno español, constituido el pasado mes de abril, manifestarles que la renovación de la confianza por el pueblo español en las urnas renueva nuestro propósito de continuar en la dirección emprendida en el año 2004.

Si algo define el mundo del trabajo y de la empresa en los tiempos actuales es su constante cambio, de modo que, muchas veces, lo que es válido para hoy no lo será para mañana, y lo que fue bueno en el pasado ya no lo sigue siendo en el día de hoy.

Y si los responsables políticos en el orden laboral no reconociéramos esta clara evidencia, las medidas que aportáramos a nuestra acción de Gobierno crearían problemas sin ayuda a resolverlos.

De ahí que la continuidad en el mismo objetivo consistente en ampliar la democracia hasta el último rincón de lo social, nos obligue al mismo tiempo a no permitírnos ser continuistas en los instrumentos que adoptemos.

Hoy vivimos en un mundo globalizado, todo es más cercano, todo es más próximo. Sólo debemos vigilar que la globalización no nos lleve a la regresión en nombre del progreso. Así lo ha venido entendiendo sabiamente la Organización Internacional del Trabajo que, desde su creación en 1919, ha logrado acompañar sus actuaciones a las necesidades y demandas de los tiempos, pero sin desligarse nunca de su principio constitucional que sitúa la justicia social como base y fundamento de la paz universal.

La actual Conferencia es un botón de muestra más de lo que afirmo.

Así la promoción del empleo rural para reducir la pobreza, que se debate en esta Conferencia, parte del reconocimiento del déficit de empleo decente existente en el sector agrícola mundial y se reconoce, además, que los trabajadores migrantes, que constituyen un amplio porcentaje de la mano de obra rural, son especialmente vulnerables a los abusos, mereciendo no obstante el derecho a la igualdad de trato, recogido en los convenios de la OIT.

El Gobierno de España comparte integralmente con la OIT su propósito de conseguir la dimensión social de la globalización económica mediante, fundamentalmente, la extensión del trabajo decente en el mundo; iniciativa que debemos agradecer al Director General, el Sr. Somavia, y que ha merecido el pleno reconocimiento del sistema de las Naciones Unidas al promoverla como objetivo global.

En España, nos proponemos superar la actual coyuntura de desaceleración económica mediante el instrumento del diálogo con la patronal y los sindicatos, no sólo por el principio ético y constitucional de que la atención a los intereses ciudadanos es una responsabilidad compartida, sino porque, en el orden práctico, nuestra experiencia nacional ha sido siempre ventajosa al utilizarlo.

Pongo por ejemplo nuestra política migratoria. Es sabido que España, en pocos años, ha pasado de tener un saldo migratorio positivo, que de país emisor de emigrantes ha pasado a ser receptor de mano de obra extranjera. De la transcendencia del hecho migratorio en España, da fe que el diez por ciento de los afiliados a la seguridad social sean hoy trabajadores extranjeros.

Es sobre este importante asunto sobre el que deseo pedir la implicación y, diría más, la corresponsabilidad de gestionar correctamente los flujos migratorios a la comunidad internacional. Tratándose de un proceso transnacional, la capacidad aislada de un solo país para gestionarlo se quedaría corta si no contara con las organizaciones regionales como la Unión Europea, en el caso de España, y en particular con la OIT por su cobertura mundial.

El desarrollo integral de la política migratoria del Gobierno español ha sido asignado a mi departamento y deseo afirmar que mi propósito va dirigido a conseguir una mejora en la cooperación con los países de origen, de forma que la gestión conjunta de la inmigración nos permita ajustar debidamente la oferta y la demanda para la contratación de mano de obra en el exterior.

Pero dicha integración sería imposible si no va unida al trabajo decente y legal en el país receptor. La integración en el mercado de trabajo es el primer paso para el éxito de la integración en la sociedad, tal y como ha señalado la OCDE en sus informes.

La OIT, a cuyo Consejo de Administración seguirá perteneciendo España por voluntad de su Gobierno, expresada en las últimas elecciones, va a seguir contando con el apoyo del Gobierno español a fin de conseguir el desarrollo económico y social armonioso de todos los pueblos del mundo y, en particular, para lograr que la movilidad internacional de trabajadores no venga exigida por situaciones de subdesarrollo y de pobreza. Que podamos sentar las bases para que las utopías de hoy sean completas realidades el día de mañana. Si echamos la vista atrás, ahora que la Organización está a punto de cumplir 90 años, podemos permitírnos ser optimistas, porque la gran parte de los derechos laborales que hoy recogen todas las constituciones democráticas fueron prácticamente ilusiones políticas que se

trazaron como meta quienes, como todos ustedes, se comprometieron antes que nosotros en el progreso en igualdad de nuestras naciones.

---

*Original inglés: Sr. MUKUMA (Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Zambia)*

---

Hace un año informé a esta augusta reunión de los trabajos realizados por Zambia en el área del desarrollo empresarial, el diálogo social y el trabajo decente. Hoy centraré mi ponencia en el programa de este año, que aborda cuestiones pertinentes a las que se enfrentan nuestros pueblos. De hecho, varios gobiernos del mundo en desarrollo han emprendido reformas económicas destinadas a mejorar sus entornos empresariales y el ambiente de inversión. Pero en la mayoría de los casos, omitimos en nuestros planes las necesidades y aspiraciones de nuestras comunidades rurales.

Por consiguiente, mi delegación apoya la recomendación, según la cual las políticas tendientes a mejorar el clima de inversión deberían promover todos los tipos de empresas, incluidas las empresas rurales para poder garantizar la creación de empleos y la reducción de la pobreza de las personas que viven en las zonas rurales.

Esta Conferencia ha hecho hincapié en el hecho de que los Gobiernos siempre deben conocer los problemas que se plantean inevitablemente en las relaciones entre las empresas y la mano de obra, y la necesidad de establecer un marco jurídico y mecanismos de aplicación que garantizarán una buena gobernanza y el respeto de los derechos básicos de los trabajadores, en la medida en que logramos que el entorno laboral de los negocios sea más flexible. Observamos que debido a la falta de recursos adecuados, la mayoría de los países en el mundo en desarrollo carece de sistemas apropiados para seguir de cerca y hacer cumplir la legislación que permita proteger los derechos de los trabajadores, sobre todo en las zonas rurales. Por ello, es necesario redoblar los esfuerzos en ese ámbito.

En el Informe del Director General, se debate la importante cuestión del desarrollo de competencias, ámbito que sigue planteando importantes retos a la productividad en el mundo en desarrollo. La baja productividad laboral en la mayoría de los países del mundo en desarrollo, se debe en gran medida a una mano de obra insuficientemente calificada. Por consiguiente, apoyamos la recomendación de intensificar los programas de desarrollo de competencias para mejorar la empleabilidad y productividad de los trabajadores. Además, los interlocutores tripartitos deberían dar máxima prioridad a los programas de promoción de la productividad y también facilitar el establecimiento de centros de productividad tanto a nivel nacional como regional, para poder defender esta causa.

Zambia al igual que muchos países en desarrollo, se ve confrontado a un cambio de actitudes de su pueblo en general y de los trabajadores en particular, en cuanto a las cuestiones relacionadas con el desarrollo. La cultura de trabajo ha de mejorar con miras a lograr un desarrollo significativo y alcanzar nuestros objetivos económicos nacionales. A tales efectos, y para poder superar el problema de la productividad en el lugar de trabajo, Zambia ha establecido un centro de productividad y está llevando a cabo campañas de sensibilización a fin de promover una cultura de productividad entre su gente. Sin embargo, el Gobierno no puede llevar adelante solo

esta ingente tarea, debemos contar con el apoyo de nuestros interlocutores sociales.

Permítame ahora pasar a las propuestas positivas que se derivan de la necesidad de reforzar la capacidad de la OIT, lo cual apoyamos sin reservas. Una OIT eficaz y fuerte tanto en las sede como en las oficinas regionales producirán numerosos beneficios para los Estados Miembros gracias al trabajo realizado por la Oficina en ámbitos tan problemáticos como la extensión de la seguridad social a los grupos excluidos en la economía informal, la mejora del diálogo social y la aplicación general de la Declaración relativa a los derechos y principios fundamentales en el trabajo.

Para concluir, mi delegación se felicita por la calidad del Informe presentado por el Director General y las ideas innovadoras que aporta sobre los asuntos tan complejos que afectan a nuestros pueblos. Confío en que el informe final de esta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo contenga un Plan de Acción claro que nos permita propiciar condiciones de trabajo más decentes para nuestros pueblos. Les aseguro que podrán contar con la cooperación y el apoyo constantes de mi delegación para cumplir esta tarea.

---

*Original inglés: Sra. THIENTHONG (Ministra de Trabajo, Tailandia)*

---

Las sesiones de la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, ya sean las dedicadas a la promoción del empleo rural para reducir la pobreza o a las calificaciones necesarias para el aumento de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, son muy importantes por cuanto Tailandia está poniendo en vigor políticas de empleo relacionadas con el Decenio del Trabajo Decente y a mitad de camino de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, puesto que la mayoría de los trabajadores pobres proceden de zonas urbanas y rurales. Por esa razón los temas nos parecen oportunos para evaluar los progresos realizados.

Para ayudar a los trabajadores pobres a salir de esa condición, es necesario proporcionar empleo pleno y productivo además de lograr un aumento de la productividad, condiciones indispensables para una vida decente. El aumento y la mejora de la productividad son de hecho la piedra angular que permitirá a los trabajadores urbanos y rurales pobres obtener mayores ingresos, ya que el crecimiento de la productividad significa una reducción de los costos de producción y un aumento de la rentabilidad de las inversiones. El aumento de la productividad también supone la disminución del trabajo infantil y la mejora de las condiciones de trabajo.

El aumento de la productividad exige políticas nacionales destinadas a mejorar la educación, la capacitación y el aprendizaje permanente brindando oportunidades para todos, sobre todo a los trabajadores pobres del sector informal.

Las categorías rurales de trabajadores pobres son, por supuesto, nuestro objetivo y es necesario ayudarla a salir de la pobreza. Estas personas por lo general tratan de obtener otros trabajos para complementar sus ingresos durante la estación muerta. Gran parte de ellos se dirige a las grandes ciudades o trata de conseguir empleos en el exterior. Muchos consiguen trabajos ocasionales o temporales pero debido a sus escasas calificaciones y a la falta de formación terminan siendo y convirtiéndose en pobres excluidos o en trabajadores migrantes vulnerables.

Tailandia no constituye una excepción cuando se abordan las cuestiones precedentes. Si bien la fuerza de trabajo está disminuyendo, el sector agrícola sigue siendo importante por lo que respecta a la atenuación de las incertidumbres y riesgos. El sector ha absorbido gran número de trabajadores urbanos despedidos durante las crisis financieras, ha ayudado a suministrar alimentos y ha sido el consumidor más importante de productos urbanos. Por lo tanto, el desarrollo rural constituye el elemento fundamental de las políticas de desarrollo en general.

Con miras al desarrollo rural en Tailandia, desde hace varios decenios las estrategias y prioridades para el desarrollo se articulan en torno a un criterio centrado en las personas y se aplica el concepto de suficiencia económica como la promoción de productos de las aldeas, la promoción de la capacitación para los miembros de la familia que no reciben remuneración y la introducción de actividades agrícolas diversificadas. La práctica de la suficiencia económica también nos ayuda a entender y acceder al real desarrollo rural.

En cuanto a los pobres urbanos, se brinda atención médica gratuita, se protege a las personas ancianas o discapacitadas, se brinda una amplia formación a la cual puede accederse fácilmente ya que la formación y la capacitación se imparten en cada comunidad. Además, se ha producido una mejora en las normas laborales, se está enmendando la Ley de protección de los trabajadores a domicilio, ya se ha puesto en práctica la extensión del plan de seguridad social a fin de cubrir a los trabajadores por cuenta propia y los asalariados del sector agrícola han recibido protección. Respecto del tráfico de seres humanos, en especial del abuso del trabajo infantil y el trabajo forzoso, deseamos señalar que esas actividades constituyen delitos, que debe castigarse a los traficantes. Estas son cuestiones de gran importancia para nosotros, que requieren respuestas integrales. Recientemente se ha adoptado y promulgado la nueva Ley sobre prevención y supresión del tráfico de seres humanos, que brinda una mayor protección a las víctimas. Además, se han desarrollado una cooperación y un diálogo más estrechos y se han firmado memorandos de entendimiento entre Tailandia y los países vecinos a fin de mejorar y legalizar el flujo migratorio.

Para resumir, también deseo subrayar la importancia de las políticas de empleo que hacen hincapié en el aprendizaje permanente y en la actualización de conocimientos. Unicamente en este contexto podemos esperar lograr todos los objetivos que incluyen el empleo pleno y productivo, el crecimiento de la productividad y, sobre todo, la reducción de la pobreza entre la población mundial.

---

Sr. YAGUAL (*trabajador, Ecuador*)

El movimiento obrero ecuatoriano, representado por los trabajadores petroleros de la salud, el Instituto de Sanidad e Higiene Leopoldo Izquieta Pérez, SOLCA, León Becerra, Cruz Roja Ecuatoriana, Servicio de Erradicación de la Malaria, Eléctricos Municipales de Agua Potable, PACIFICTEL, ANDINATEL, Autoridad Portuaria, Obras Públicas Fiscales, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Junta de Beneficencia Guayaquil, Trabajadores Artesanales, Trabajadores de los Equipos Camineros, jubilados, servicios domésticos y otros trabajadores, pasa por un proceso y situación muy difíciles actualmente, cuando sus derechos y conquistas se pretenden vulnerar a través de un sistema de mandatos

elaborados en la Asamblea Constituyente de la República del Ecuador, con el apoyo del Presidente constitucional de la República. Este Gobierno ha iniciado una transformación en todos los sentidos de la vida republicana en nuestro país, y los trabajadores, conscientes de los cambios históricos hemos contribuido dando el apoyo para que estos cambios se hagan por la vía democrática pero sin lesionar ningún derecho de los trabajadores del pueblo ecuatoriano ya que se encuentran amparados por el derecho laboral, constitucional e internacional de los Convenios núms. 87 y 98.

El movimiento obrero fue consciente de la necesidad de apoyar el planteamiento de elaborar una nueva estructura para el desarrollo socioeconómico y político que requiere el país, y cambiar las bases de los viejos sistemas de administración pública manejados durante años por la derecha neoliberal y corrupta.

El movimiento obrero ecuatoriano apoya el proyecto político para que la Asamblea Constituyente, a través del mandato núm. 8 elimine la prohibición de la tercerización e intermediación como el trabajo por horas, que es una forma de explotar al trabajador mediante estas empresas privadas.

El Gobierno y los asambleístas han perdido el horizonte para el cual fueron elegidos. Pelean y arremeten contra los trabajadores con la justificación de cortar los sueldos dorados y las indemnizaciones, y otros beneficios que el trabajador tiene en la contratación colectiva, por sacrificios y luchas sindicales de muchos años.

Todos los gobiernos, incluido el actual, saben dónde están y quiénes cobran sueldos dorados en la administración pública y nunca han hecho nada por corregir estos desniveles salariales de una minoría corrupta del Estado ecuatoriano.

Pero, es lamentable que este Gobierno, en el que el pueblo puso toda su fe, para que realice una verdadera transformación de justicia social, se haya dedicado a desconocer los derechos del trabajador creando mandatos antiobreros con la única finalidad de desconocer las conquistas laborales que están garantizadas en los contratos colectivos legalmente firmados.

Con estas consideraciones, y en nombre de la Confederación de Trabajadores del Ecuador, denunciamos que en nuestro país se está violando el principio jurídico de la legalidad de los derechos adquiridos a través de la contratación colectiva, y reconocida por las disposiciones del Código del Trabajo, que ha sido reformado sobre esta materia. Asimismo, se desconoce que en el país existe el artículo 35 de la Constitución que está vigente, y que garantiza al trabajador negociar sus mejoras económicas a través de la contratación colectiva.

Y, por último, desconoce los Convenios internacionales de la OIT núms. 87 y 98, que también están ratificados por el Ecuador.

Para acabar, y para conocimiento de esta 97.<sup>a</sup> Conferencia de lo que ocurre en el Ecuador con relación a los mandatos, hacemos conocer el mandato constituyente núm. 2, publicado el lunes 28 de enero de 2008, en el registro oficial núm. 261. El mandato constituyente núm. 4, publicado el jueves 14 de febrero de 2008, registro oficial núm. 273. Y el mandato constituyente núm. 8, publicado el 6 de mayo de 2008, en el registro oficial núm. 330.

Estos mandatos tienen una figura antijurídica que nunca se había visto en nuestro país, como las disposiciones finales del tercer mandato, el mandato



núm. 8, que dice: «Este mandato es de obligatorio cumplimiento, y en tal virtud no será susceptible de queja, impugnación o acción de amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo judicial alguno, y entra en vigencia en forma inmediata sin perjuicio de su publicación en la *Gaceta Constituyente* o el *Registro Oficial*».

Estos mandatos no son ley en la República, por cuanto, según el reglamento, éstos tienen que ser aprobados en el referéndum y la nueva Constitución en el mes de octubre de 2008. Sólo en estas circunstancias, estos mandatos podrán ser reconocidos como ley de la República. Estas son las fundamentaciones por las que solicitamos que la Oficina Internacional del Trabajo observe al Gobierno del Ecuador para que deje sin efecto la pretensión de revisar las contrataciones colectivas, a través de los mandatos núms. 2, 4 y 8, que ponen en peligro los derechos y conquistas adquiridas de los trabajadores ecuatorianos.

---

Sr. PLASCENCIA NÚÑEZ (*empleador, México*)

---

Nuestro país, en su incansable lucha por abatir la pobreza y mejorar las oportunidades de empleo para los mexicanos, coincide con los esfuerzos de esta Organización y de la Conferencia que tienden a dar atención a tales elementos básicos de la relación humana y laboral que nos rodea.

Destacamos de los trabajos de esta reunión de la Conferencia las discusiones generales sobre la promoción del empleo rural para reducir la pobreza y las calificaciones necesarias para el aumento de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, considerándolos como dos temas cuyas conclusiones darán lugar a soluciones especialmente favorables para el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo en el mundo.

El trabajo rural, finalmente, es parte de la producción alimentaria a la que se debe atender de forma prioritaria, dando a cada uno de los participantes en el proceso su ubicación y su responsabilidad en este esfuerzo a fin de que producción y procesamiento den acceso a los consumidores a productos de calidad y de precio.

Este es un camino válido para que los industriales y los productores de alimentos puedan coordinar sus acciones en beneficio propio y en aras del bienestar del mundo. A ello deben tender los trabajos de la Conferencia en esta materia como parte del combate contra la pobreza, flagelo que sigue lacerando la condición de muchos de los pobladores de nuestro planeta.

Es incuestionable, que en gran parte este problema va de la mano con el desempleo, pero estamos convencidos de que no hay mejor camino para abatir la pobreza de manera determinante que el ofertar trabajo como un medio a través del cual no sólo se puede lograr un sustento adecuado para el trabajador y sus familias sino, además, una condición digna para el desarrollo.

A estos efectos es indispensable que los gobiernos permitan con mayor facilidad y agilidad la creación de centros de trabajo para dar cabida a más y mejores empleos, a más oportunidades de trabajo, así como que propicien el fortalecimiento de los existentes, y a fin de convertirlos en el medio más efectivo para poder abatir el desempleo y la pobreza, desregulando con inteligencia y formalizando como consecuencia.

Se requiere, sin duda, de la voluntad política indispensable para que se promulgue una legislación

laboral adecuada, flexible y equilibrada, y se le de cumplimiento, lo cual daría un soporte positivo a este problema.

Resulta de especial interés la perspectiva de la OIT, después de casi noventa años de existencia, en el marco de su evolución y fortalecimiento en beneficio de los mandantes. Pero coincidimos en que debe confirmar sus principios fundamentales dentro de los cuales destacamos el tripartismo, que le distingue de todos los demás organismos del sistema de las Naciones Unidas, y el diálogo social, igualmente tripartito.

En México, las autoridades del trabajo han asimilado desde hace mucho tiempo el tripartismo y el diálogo social, atendiendo al texto y a la consulta con los sectores, y sabemos que el nuevo Gobierno democrático acepta esta práctica que constituye la única vía a través de la cual, en cualesquiera de las cuestiones que surjan entre los factores de la producción y el Gobierno, podrá llegarse a soluciones equilibradas siguiendo el principio del diálogo y del tripartismo como se practica en esta Organización, de igual a igual ante todo tema que se examine, entendiendo que la consulta previa debe ser la regla, no una acción sorpresiva, lo que permite ubicar a todos los involucrados en un nivel de igualdad y de equilibrio.

Nos complace señalar que con la nueva administración que encabeza el Presidente Felipe Calderón Hinojosa, quien enfrenta una gran batalla por la seguridad física y jurídica de los pobladores del país, hemos podido abrir la brecha del diálogo social a través del secretario, Javier Lozano Alarcón. Seguros de que podríamos mejorar y hacer más efectiva esta vinculación ante la oportunidad de mantener consultas con los sectores y la capacidad de respuesta de éstos ante cualesquiera de los temas de interés para el sector.

Ha sido preocupación de la Confederación que represento, dar amplia difusión a la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, dado que coincidimos en que no debe existir discriminación alguna, y menos en el trabajo, por ninguna razón, como raza, creencia, condición social, nacionalidad o sexo, en que la explotación en el trabajo atenta contra la dignidad del ser humano, en que es indispensable erradicar las peores formas de trabajo infantil, y que, además, estamos convencidos de la auténtica y efectiva libertad de asociación.

Hacemos votos por que el resultado de esta Conferencia sea un elemento más de solidez de todos los aspectos que hemos señalado.

---

*Original árabe: Sra. ARIF (Ministra de Asuntos Sociales y Trabajo, República Árabe Siria)*

---

El Informe de este año titulado *Trabajo decente: algunos retos estratégicos en perspectiva*, lanza una voz de alarma acerca de cuestiones sumamente importantes que exigen reflexión y debate, además del establecimiento de la legislación y de los mecanismos necesarios para la elaboración de estrategias futuras, con el fin de lograr el equilibrio óptimo que permita conciliar libertad de expresión y respeto de la función del Estado en materia de organización, así como la promoción de la función del mercado en lo que respecta a la producción. Se trata asimismo de responder a las necesidades de los individuos, de las familias y de las sociedades, independientemente de su nivel de ingresos y de la categoría a la que pertenezcan.

De esta forma, la mundialización a la que asistimos en la actualidad se convierte en un elemento positivo que nos permite establecer un equilibrio entre los objetivos y políticas de todos y ver reflejada nuestra esperanza de reducir la pobreza y lograr la prosperidad y la seguridad, con el fin de alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

En segundo lugar, desearía dar las gracias a la Oficina por haber abordado, una vez más, la situación catastrófica de los trabajadores árabes en los territorios árabes ocupados de Palestina, así como de los trabajadores sirios del Golán sirio ocupado. En efecto, el informe proporciona una descripción sumamente clara de la situación, que puede resumirse en una sola frase: «una ocupación destructora que viola los derechos humanos».

El sufrimiento cotidiano que viven nuestros trabajadores y empleadores es el ejemplo contemporáneo más flagrante de ofensa a la dignidad humana, de opresión y de humillación. He aquí algunas de sus manifestaciones: se arrancan plantas y árboles, se confiscan fuentes de agua o se prohíbe a los trabajadores la entrada en el mercado de trabajo si no renuncian a su nacionalidad. No hablaré de las prácticas más graves, que los medios de comunicación nos presentan cada día. Asistimos a la labor de las apisonadoras destruyendo las casas, no para reconstruir de nuevo, sino para preparar el terreno a otros asentamientos israelíes, lo cual deja a los palestinos sin la esperanza de un posible retorno.

Todo el mundo puede ver cómo las autoridades israelíes ignoran la opinión, tanto árabe como internacional. No tienen en cuenta el estado de salud de los prisioneros sirios en las cárceles. Los casos de Sitan Wali y de Basher Makt ilustran bien la violación flagrante de los valores y principios más elementales. En efecto, el segundo de ellos sufre de un infarto de extrema gravedad y al primero ha sido necesario extirparle un riñón. No quiero tampoco olvidar a los 13.000 prisioneros palestinos, aunque el tiempo de que disponemos me impide extenderme sobre su sufrimiento.

Por todo ello, pedimos hoy la liberación de todos nuestros prisioneros, y que se autorice a sus familias a visitarlos atravesando el paso de Koneytra.

Estas son las condiciones de vida de los trabajadores en Palestina y en el Golán. Así pues, la Oficina Internacional del Trabajo ha presentado algunos proyectos de programas de contenido bastante modesto pero que ponen de manifiesto que ya no es posible seguir absteniéndose de tomar iniciativas, a pesar de las razones políticas y de las barreras militares y otros obstáculos.

Hoy vamos a examinar lo que la Oficina nos ha propuesto. Damos las gracias a la Organización por esta iniciativa y esperamos sobre todo que la presente Asamblea exprese una verdadera condena de las prácticas israelíes y exhorte al Estado de Israel a que respete los principios del derecho humanitario internacional, la Carta Internacional de Derechos Humanos y los instrumentos de la OIT, en concreto los convenios que dicho Estado ha ratificado, pero también los convenios fundamentales del trabajo, que prohíben la discriminación en el empleo y exigen el respeto de la libertad sindical y la libertad de asociación.

En tercer lugar, desearía dar las gracias a la Oficina de la OIT por su neutralidad de cara a los Estados Miembros, las respuestas positivas a sus programas de actividades y la difusión activa de los programas de trabajo decente en los países pertinen-

tes. En este contexto, desearía destacar esta iniciativa positiva, que ha llevado a los interlocutores sociales de mi país, Siria, a firmar un proyecto de programa con la representante de la Oficina Regional de la OIT en Beirut, la Sra. Nada Al-Nachef. A continuación se ha ido avanzando en las etapas sucesivas del programa, el fortalecimiento de la capacidad, la preparación del programa de reforma de la seguridad social en Siria, otros programas para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, la mejora de la inspección del trabajo, la mejora del entorno de trabajo, concretamente en las pequeñas empresas, el fortalecimiento del sector privado y de las ONG en los programas sociales y el estudio del sector informal y del papel de la mujer en la sociedad.

A este respecto, permítanme señalar asimismo un punto de suma importancia que figura en el orden del día de nuestra Conferencia y en el Informe V, titulado: Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. Este tema puede ser de gran ayuda para los países que sufren un cierto déficit en materia de educación y de formación profesional. Destaca la importancia del desarrollo de las capacidades para mejorar la producción y su incidencia en los diferentes índices económicos y sociales, sobre todo si las políticas macroeconómicas son favorables a los más desfavorecidos. Esta es la política económica adoptada por Siria, cuyo Gobierno trata de compensar el alza de los precios por medio de un conjunto de programas y de fondos de apoyo específicos, como las ayudas sociales, las subvenciones de los productos agrícolas, las ayudas a la exportación, el incremento de los salarios y la creación de centros de orientación y de formación profesional.

Todos estos programas se ponen en práctica mediante una planificación de las necesidades futuras, de los recursos y de la evolución del mercado de trabajo, teniendo en cuenta los progresos tecnológicos.

Nuestra preocupación por enumerar todos los motivos que tenemos para dar las gracias a la Organización, representada por su Director General, nos autoriza asimismo a presentar una petición y a reclamar la aceleración de las medidas destinadas a reducir la burocracia y la rutina en la puesta en práctica de programas. Deseamos asimismo un debate de mayor alcance sobre los resultados de los programas que se apliquen en los diferentes países. Nos gustaría también que se designaran asesores, expertos o directores a tiempo parcial en los países en los que se apliquen los programas para garantizar la seguridad, la precisión y la rapidez de su ejecución.

Para finalizar, desearía darles las gracias a todos, y en particular a la Sra. Nada Al-Nachef y a los responsables de la Oficina Regional de la OIT en Beirut.

---

*Original inglés: Sr. TOLICH (trabajador, Nueva Zelanda)*

---

Permítame felicitar ante todo al Director General por su Memoria y agradecer esta oportunidad que se ha concedido al Consejo Sindical de Nueva Zelanda de dirigirse a la plenaria de hoy.

La Memoria destaca la importancia de la OIT para todos los trabajadores en general y para los trabajadores de Nueva Zelanda en particular. En los últimos ocho años, Nueva Zelanda ha dejado de ser uno de los países que preocupaban a la OIT debido a las deficiencias de su legislación laboral y ha pa-

sado a ser un país donde los trabajadores pueden de nuevo negociar colectivamente con toda libertad. Los sindicatos han vuelto a ser interlocutores sociales legítimos y se respeta la libertad sindical. Asimismo, han mejorado significativamente las condiciones mínimas en el Código del Trabajo y se han incrementado los salarios y las vacaciones. Todos esos cambios se han fundamentado en los convenios fundamentales.

Nos enfrentamos sin embargo a importantes retos en el movimiento sindical neocelandés. Celebramos elecciones este año y los trabajadores de Nueva Zelanda deberán escoger entre reelegir un gobierno favorable a los trabajadores o elegir uno que les sea hostil. El principal partido de oposición tiene un pésimo historial en lo tocante a las leyes laborales y el reconocimiento de los sindicatos además de haber votado en contra de todas las mejoras legislativas recientes. Fue el actual partido de oposición, que estando entonces en el poder en 1991, aprobó una ley laboral que estaba en clara contradicción con las normas fundamentales del trabajo de la OIT. No hay nada que nos induzca a pensar que si volvieran al poder no repetirían el mismo ejercicio. Estamos haciendo todo lo posible por asegurar que los trabajadores de Nueva Zelanda estén informados de las posibilidades que se ofrecen a ellos en esta elección y que elijan a un gobierno que cumpla las normas de la OIT y proteja las condiciones de los trabajadores de Nueva Zelanda.

Como movimiento sindical estamos reflexionando sobre la mejor manera de ampliar la representación sindical a todos los trabajadores. Este es un desafío al que se enfrenta la mayoría de los movimientos sindicales en el mundo. Sabemos que en numerosos países la representación sindical se está convirtiendo en un privilegio más bien que en un derecho. Si fuera un derecho, estaría a disposición de todos los trabajadores. Las leyes laborales tradicionales, la falta de recursos para los sindicatos y los cambios constantes en la economía privan a los trabajadores de representación sindical.

En Nueva Zelanda sólo el 22 por ciento de los trabajadores goza del derecho a afiliarse a un sindicato. Los estudios demuestran que muchos otros trabajadores se afiliarían a un sindicato si se les ofreciera esa posibilidad. Está claro que en el marco tradicional actual, los sindicatos no están en condiciones de ofrecer una afiliación sindical pertinente a los trabajadores. Es evidente que los trabajadores neocelandeses quizás nunca se sindiquen según el concepto tradicional de sindicalización. No habrá el delegado sindical en el lugar de trabajo que venga a proponerles la afiliación ni se encontrarán en un lugar de trabajo en el que la afiliación sindical sea viable. O incluso si se les ofrece la afiliación, podría ser que la naturaleza del trabajo realizado sea tal que la afiliación no represente una ventaja real o inmediata para el trabajador.

Los trabajadores neocelandeses están examinando la posibilidad de proponer a los trabajadores a los que se les propone la afiliación una forma de sindicalismo diferente de la tradicional. Esto podría exigir una ley laboral distinta de la actual, y quizás, en vista de que se trata de un problema mundial, podría ser necesario un nuevo enfoque de la OIT sobre lo que representa para ella la sindicalización.

Este es un tema complejo, para el que no tenemos respuestas pero está claro que Nueva Zelanda es un país que podría cumplir las normas fundamentales del trabajo, aún si los resultados para muchos de los

trabajadores no son lo que ellos esperaban en el momento en el que se aprobaron las normas.

Fue una decisión acertada que la Comisión del Fortalecimiento de la Capacidad de esta Conferencia volviera a examinar las expectativas de la Declaración de Filadelfia. La Declaración se sustentaba en la justicia social que se lograría mediante la representación sindical, para la que los trabajadores tendrían una auténtica posibilidad de decidir el ser o no representados por un sindicato, sobre todo aquellos que no tienen voz y voto en sus centros de trabajo. Nuestro reto y el reto de la OIT es hacer un inventario de las posibilidades de representación en el mundo actual.

---

*Original árabe: Sr. CHAOUCH (Ministro de Asuntos Sociales, Solidaridad y Tunecinos en el Extranjero, Túnez)*

---

El Informe del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre el trabajo decente refleja una vez más el lugar central que ocupa la Organización Internacional del Trabajo en el sistema de las Naciones Unidas, que se refuerza constantemente gracias al consenso mundial de que se beneficia el Programa de Trabajo Decente.

Quisiera alabar aquí los esfuerzos encomiables desplegados por la Organización, que está a punto de celebrar su 90.º aniversario, para poner en pie una estructura eficaz que permita utilizar de forma óptima sus recursos financieros y humanos y apoyar los esfuerzos realizados por los Estados Miembros para instaurar una mundialización equitativa y sociedades equilibradas.

La inclusión por segunda vez del tema del fortalecimiento de las capacidades de la Organización Internacional del Trabajo en el orden del día de esta Conferencia también traduce el interés que suscita esta cuestión.

El informe anual del Director General muestra que la situación de los trabajadores en Palestina y en los demás territorios árabes ocupados se ha visto deteriorada gravemente y sigue siendo una fuente de inquietud y de preocupación, lo que es contrario a los derechos humanos fundamentales más elementales.

En el marco de su apoyo constante a la justa causa palestina, Túnez reitera su llamamiento en apoyo de los esfuerzos regionales e internacionales destinados a acordar al pueblo palestino hermano sus derechos legítimos y la creación de un Estado independiente, ayudándole a lograr una paz duradera, justa y generalizada para el bien de todos los pueblos de la región.

Túnez invita también a la OIT y a sus mandantes triplicados a impulsar el programa de cooperación técnica en Palestina con miras a promover el empleo y reducir la pobreza, de forma que se satisfagan las necesidades crecientes del pueblo palestino, un pueblo hermano que vive bajo el régimen injusto del Estado de Israel.

El Informe global del Director General sobre la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación realiza una vez más la importancia de este tema para instaurar la paz social.

Con miras a reforzar el derecho sindical, Túnez ha ratificado el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), y ha adaptado su legislación a las disposiciones de este convenio.

Nuestro país mantiene actualmente una nueva serie de negociaciones colectivas en los sectores público y privado. Se trata de la séptima serie de negociaciones desde 1990, y se espera que ésta des-

emboque, al igual que las series que han precedido, en una mejora de las disposiciones reglamentarias y en un acuerdo sobre aumentos salariales que se prolongue a lo largo de tres años, de 2008 a 2010.

Con miras a promover y mejorar las competencias de sus recursos humanos, Túnez ha realizado una serie de importantes reformas del sistema de formación profesional para permitir a los aprendices dominar los métodos y técnicas de trabajo modernos y seguir el ritmo de la evolución permanente de la tecnología. Este año hemos elaborado una nueva ley sobre formación profesional y hemos establecido un nuevo certificado de calificaciones, así como un bachillerato profesional. Hemos procedido a la modernización de los mecanismos de la formación a distancia y hemos anunciado la creación de colegios profesionales a lo largo y a lo ancho del territorio de la República de Túnez, así como un observatorio de las competencias y los oficios nuevos e innovadores, a fin de favorecer el proceso de promoción profesional, de aprendizaje y de formación durante toda la vida del trabajador.

Bajo el impulso de Su Excelencia el Presidente Zine El Abidine Ben Ali, y con miras a garantizar una buena colaboración entre los sistemas económicos y sociales del desarrollo, Túnez vela por garantizar las bases de una vida digna y de promoción social en beneficio de todas las capas sociales, especialmente en las zonas desfavorecidas, así como por crear una sociedad solidaria y equilibrada. Con este fin, se han puesto en marcha numerosos programas y mecanismos para luchar contra la pobreza, promover el empleo, establecer una protección sanitaria y social para todos y reforzar el desarrollo regional y la promoción de las zonas desfavorecidas.

Estos programas y mecanismos han permitido en particular reducir este año la tasa de pobreza hasta 3,8 por ciento, en comparación con el 6,2 por ciento de 1995, y ampliar la base de la clase media que representa a más del 80 por ciento de la población. Los informes de las Naciones Unidas afirman que Túnez, gracias a las políticas que ha aplicado, alcanzará los Objetivos de Desarrollo del Milenio antes de 2015.

Existen riesgos de que los primeros frutos de la crisis económica y financiera que vive actualmente el mundo repercutan en forma negativa sobre los índices del desarrollo humano en los países en desarrollo y se pongan en peligro la paz y la seguridad internacionales. Por esta razón, la Comunidad internacional, más que nunca, debe intensificar sus esfuerzos para concretar los principios de solidaridad y de ayuda mutua entre pueblos y naciones. Quisiera, en esta ocasión, recordar el llamamiento que ha lanzado Su Excelencia, el Presidente Zine El Abidine Ben Ali, a todos los países que poseen la riqueza petrolífera, para que contribuyan al esfuerzo mundial de solidaridad y asignen un dólar por cada barril de petróleo al Fondo Mundial de Solidaridad que la Organización de las Naciones Unidas ha decidido instituir por unanimidad tras la proposición presentada por nuestro Presidente, el Sr. Ben Ali, en 1999.

---

*Original árabe: Sra. RIACHI ASSAKER (Gobierno, Líbano)*

El Informe global de 2008, sobre el seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, se basa en dos principios fundamentales: la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva. A éstos se añaden otros principios, de los cuales los

más importantes son la igualdad, la justicia y el diálogo, porque no puede haber negociaciones exitosas que conduzcan a un nuevo contrato social si no están presentes estos elementos.

Permítanme aprovechar esta oportunidad para decir lo mucho que apreciamos los esfuerzos realizados por el Director General, así como la solidez y la pertinencia del pensamiento desarrollado en su Informe, que le confieren toda la importancia que merece, tanto más cuanto que en dicho Informe se han puesto de relieve las debilidades y los problemas del mundo del trabajo. Nos corresponde a nosotros, los miembros de esta Conferencia, mostrar la misma seriedad y el mismo valor necesarios para alcanzar nuestros objetivos.

Aun cuando, hasta la fecha, el Líbano no ha ratificado el Convenio núm. 87, el debate sobre este tema continúa en todos los niveles, con miras a su ratificación.

Líbano ha conseguido algunos progresos efectivos por lo que se refiere a hacer realidad la complementariedad entre los interlocutores sociales, a pesar de las divergencias políticas y otras grandes diferencias en la forma de afrontar los cambios. Es cierto que los principios contenidos en los Convenios núms. 87 y 98 reconocen los derechos naturales de los trabajadores, y que su aplicación es muy importante si se pretende crear un entorno propicio para el trabajo decente. Es por ello que estos dos Convenios han tenido repercusiones y resultados positivos, no sólo para los trabajadores, sino también para los empleadores. No podemos estudiar los problemas sociales, políticos y económicos sin tener en cuenta el hecho de que el mundo se ha convertido en una pequeña aldea, en la que los medios de comunicación han acelerado los intercambios culturales y sociales, y que hemos entrado en una nueva era de búsqueda de lo que es mejor para la Humanidad.

El Líbano, por su ubicación en el punto de encuentro de tres continentes, Asia, Europa y África, es una ventana abierta al intercambio de informaciones, experiencias y competencias, y un foro de intercambio cultural. La sociedad libanesa emprendió rápidamente una fase de modernidad y evolución, que hizo merecedor al Líbano del calificativo de «Suiza de Oriente». También debemos destacar aquí el papel de los diferentes gobiernos que han creado un clima favorable en los planos político y social, libre de toda forma de discriminación, especialmente entre hombres y mujeres. De la misma manera, la cultura de la democracia en el Líbano ha abierto ampliamente las puertas a las mujeres, que ocupan puestos políticos y administrativos importantes en el seno del Estado libanés o se han destacado en los ámbitos de la creación y la innovación. Ciertamente, subsisten todavía algunos problemas que estamos tratando de analizar y de resolver en conformidad con las normas internacionales. Creemos en la virtud de los cambios rápidos, pero también queremos que todo cambio sea cuidadosamente sopesado. Siempre es importante tomar tiempo y reflexionar para encontrar la mejor solución a los problemas.

El Líbano es uno de los Estados fundadores de esta Organización y uno de los primeros que suscribió la Carta Internacional de Derechos Humanos. Su Constitución respeta las libertades públicas y la primacía de la ley y la justicia social, y excluye todas las formas de discriminación, ya sea por motivos raciales o religiosos.

Imaginen ustedes a este pequeño país, de casi 10.000 kilómetros cuadrados de superficie, que con una población de tres millones de personas cuenta con cerca de 700 sindicatos y 60 federaciones de trabajadores y de empleadores, en el que las mujeres han desempeñado un papel importante tanto en el sector público como en las actividades de la sociedad civil. En este país, los sindicatos pueden expresarse libremente, y las autoridades gubernamentales no intervienen ni en su funcionamiento ni en sus actividades. Lo que se ha dicho de la injerencia del Gobierno es, sin duda, exagerado y no se corresponde en absoluto con la realidad. La libertad de expresión se respeta en la teoría y en la práctica, y nadie puede limitarla o restringirla. El Ministerio de Trabajo ha establecido el marco para la cooperación entre los interlocutores sociales, y se ha creado una comisión de cooperación y coordinación entre las tres partes, a saber, el Gobierno, los empleadores y los trabajadores. También hemos alentado a los sindicatos para que establezcan un diálogo democrático en el seno del mundo sindical.

La adopción del principio de la negociación colectiva directa ha permitido que los trabajadores del Líbano consigan mejoras en algunos de los servicios ofrecidos por el Gobierno, tales como las subvenciones sociales. Así, el Gobierno ha prestado una atención especial a las zonas rurales, a fin de proporcionarles los medios para subsistir y resistir frente a los cambios económicos. El Líbano está sometido a ataques violentos que tienen por objetivo destruir su economía y socavar los cimientos de la sociedad libanesa; a pesar de todos estos intentos y gracias a la determinación del pueblo libanés, el Líbano ha sido capaz de dar pasos importantes hacia el cumplimiento de los derechos fundamentales. En particular, ha alentado la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, ha logrado erradicar todas las formas de trabajo forzoso y ha eliminado de forma efectiva el trabajo infantil. Es evidente que, como hemos dicho anteriormente, no basta con promulgar leyes. Lo más importante es garantizar que estas leyes sean cumplidas.

En este momento, el contenido del Convenio núm. 87 está siendo objeto de un debate profundo con vistas a su adopción y ratificación. Sin embargo, cabe señalar que ya se ha dado un primer paso, al adoptarse medidas que permiten que los funcionarios de la administración pública establezcan organizaciones sindicales. Esperamos que, en un futuro próximo, se perfeccionen los procedimientos jurídicos que harán posible que los funcionarios se afilien a sindicatos, y que podamos por fin ratificar el Convenio núm. 87.

Lo mismo podemos decir con respecto al Convenio núm. 98, cuya discusión ya ha avanzado mucho. En la práctica, la negociación colectiva se ha convertido en el principio básico de las negociaciones entre los interlocutores sociales. Prueba de ello es que se han firmado convenios colectivos en muchos sectores, como el sector bancario, y en diversas instituciones gubernamentales. Esperamos sinceramente que el nombre del Líbano figurará muy pronto en la lista de los países que han ratificado el Convenio núm. 87; esperamos que la Organización comprenderá las difíciles circunstancias que vive el Líbano y que han retrasado la ratificación de este Convenio.

También nos gustaría recordar aquí la importancia de la cooperación internacional en el establecimiento de normas justas con respecto a los derechos fun-

damentales de los trabajadores y en la condena de todas las formas de violación de estos derechos. Por lo tanto, apoyamos firmemente los derechos fundamentales de los trabajadores de Palestina ocupada y de los demás territorios árabes ocupados, que sufren la explotación y la violación de sus derechos, y afirmamos nuestro apoyo a la lucha de los trabajadores de todos los países donde no se respetan los principios y las leyes fundamentales del trabajo.

En conclusión, queremos expresar al Director General nuestro reconocimiento y nuestro respeto por sus esfuerzos en la elaboración de su Informe, y queremos recordar los ejemplos citados en el mismo, así como los programas de cooperación técnica propuestos por la Organización, haciendo hincapié en la necesidad de mantener estos programas y de adaptarlos a todos los nuevos cambios.

Le deseamos a la Organización y al Director General, y a todos quienes obran por el bienestar de los trabajadores, el mayor de los éxitos en su lucha por lograr justicia e igualdad para todos.

*(Asume la presidencia el Sr. Tabani.)*

---

*Original árabe: Sr. RHMANI (Ministro de Empleo y Formación Profesional, Marruecos)*

---

El mundo se encuentra en plena mutación. Hoy en día, las mutaciones económicas se deben principalmente a la globalización, una globalización que evoluciona muy rápidamente y que incide en las relaciones profesionales, el sistema y el futuro de la protección social, y las modalidades de empleo.

Habida cuenta del aumento de los precios de la energía y los productos básicos, el desarrollo económico y social suele quedar obstaculizado en muchos países, y en particular en los países en desarrollo. Las relaciones profesionales se deterioran, lo que redunda en perjuicio del clima social y del ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores, a menos que la comunidad internacional tome medidas urgentes al respecto.

En los últimos años el Reino de Marruecos, bajo los auspicios de Su Majestad el Rey Mohamed VI, ha implantado políticas sociales de lucha contra la pobreza y la vulnerabilidad, con el fin de favorecer la creación de empleos, que generan ingresos, poner en marcha mecanismos de protección social, luchar contra el analfabetismo y promover la ejecución de programas de formación profesional. Estas medidas están previstas en el marco de políticas integradas, la más importante de las cuales es la iniciativa nacional para el desarrollo humano y políticas destinadas a mejorar la situación de los niños y promover la igualdad entre hombres y mujeres. A estos efectos, se han creado varios mecanismos e instituciones que trabajan en colaboración con las asociaciones de la sociedad civil. Se han logrado avances en vista de la adopción de un régimen de seguro de salud obligatorio.

Ultimamente se han organizado varias campañas de diálogo social con el fin de modernizar la legislación nacional del trabajo en los sectores privado y público, desarrollar los servicios sociales y consolidar la libertad sindical. Se ha progresado en todos estos ámbitos, a pesar de las divergencias de opiniones, por distintos motivos, relativas sobre todo al aumento de los precios de la energía y las materias primas.

Nuestro país ha desplegado esfuerzos considerables para limitar la incidencia de estos fenómenos en el poder adquisitivo de los ciudadanos, por

ejemplo, subvencionando determinadas materias. El Gobierno seguirá celebrando consultas con los interlocutores sociales y económicos con objeto de preparar un nuevo ciclo de diálogo social, que se iniciará el próximo mes de septiembre.

Diez años han transcurrido desde que se adoptó la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Hemos examinado el Informe «La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas».

Este documento presentado a la Conferencia es de suma importancia, ya que la libertad de asociación repercute positivamente en la organización profesional y el desarrollo de las relaciones laborales, y es fundamental para ejercer plenamente todos los derechos recogidos en la legislación del trabajo.

Así pues, y como se indica en el documento antes mencionado, los derechos de asociación y de negociación colectiva son esenciales para promover la democracia y una buena gobernanza del mercado del trabajo, y para crear condiciones de trabajo decente.

Nuestro país está estudiando la manera de superar los obstáculos legales a la ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Al mismo tiempo, hemos elaborado una ley moderna sobre la negociación colectiva basándonos en las normas internacionales del trabajo y, en particular, en el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) y la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163). La negociación colectiva ya está institucionalizada y su mecanismo tripartito ya ha quedado definido mediante la creación de un Consejo Superior de la negociación colectiva.

Los derechos sociales de los asalariados quedarían desatendidos si no fueran acompañados de políticas sociales que abarcasen la responsabilidad de las empresas en el logro del trabajo decente. Permítanme aprovechar esta ocasión para referirme al Informe «Algunos retos estratégicos en perspectiva», que se considera la continuación del informe relativo al trabajo decente y la protección social, presentado en la última reunión.

Consideramos que este informe es un documento esencial de la Conferencia que debe servirnos de guía para elaborar las políticas nacionales.

Antes de concluir, quisiera dar las gracias a la OIT por la labor que desempeña en los territorios árabes ocupados en materia de cooperación técnica, para luchar contra la pobreza y desarrollar las relaciones profesionales, más aún cuando la economía palestina se deteriora gravemente desde hace varios años debido al bloqueo impuesto al pueblo palestino, que tiene repercusiones sociales desastrosas.

Hago un llamamiento a la comunidad internacional para que se levante el bloqueo injusto que se ha impuesto al pueblo palestino, a fin de garantizar su derecho a una vida decente y permitirle crear un Estado palestino independiente, cuya capital sea Al-Quds.

Aprovecho esta ocasión para reafirmar la posición constante del Reino de Marruecos en favor de la resolución pacífica de todas las controversias regionales de conformidad con los acuerdos internacionales.

---

*Original inglés: Sr. SUBRAMANIAM (Ministro de Recursos Humanos, Malasia)*

El fenómeno de la pobreza es omnipresente y plantea numerosos desafíos a todos los gobiernos de

los Estados Miembros. La discusión de este año sobre la promoción del empleo rural para la reducción de la pobreza es pertinente y ofrece una plataforma para que los interlocutores sociales participen en la identificación de la naturaleza, la magnitud y el cambio de las pautas de empleo rural en el mundo. Además, la globalización ha traído cambios que han aumentado la disparidad de ingresos entre ricos y pobres. Se prevé que el panorama mundial actual de aumento de los precios de los alimentos y el petróleo agrave la pobreza a nivel nacional e internacional.

El Gobierno de Malasia ha adoptado una postura firme con respecto a la situación de la pobreza y ha abordado todas sus facetas. En 1970, se estimaba que el 50 por ciento de la población estaba por debajo del umbral de la pobreza. Los esfuerzos incansables del Gobierno para erradicar la pobreza transformando la economía agrícola en una economía industrial y basada en los servicios ha sido fundamental para reducir esta tasa a un 3,6 por ciento en 2007. Ello ha contribuido a un desarrollo económico sostenible. Los planes de desarrollo con estrategias pertinentes a corto y largo plazo han redundado en la creación de empleo, lo que ha contribuido a una mejora del bienestar de la sociedad tanto en las zonas rurales como en las urbanas. El país ha mejorado en la escala económica considerablemente y los desequilibrios sociales se han reducido a pesar de ser un país multirracial. A este respecto, creo que la adopción de una estrategia amplia y el logro del Programa Global de Empleo, como se recalca en el Informe, es fundamental para la promoción del empleo en las zonas rurales.

Nos enfrentamos a una economía mundial de rápidos cambios y agitación. A fin de entender la dinámica y establecer estrategias factibles para hacer frente a los retos, es necesaria la intervención de diversas partes interesadas. El tripartismo es el cimiento de la armonía industrial. En este contexto, Malasia defiende con firmeza el espíritu de colaboración entre los interlocutores sociales para asegurar el crecimiento económico. Este clima industrial propicio da fe de las relaciones cordiales existentes entre los empleadores y los trabajadores. Los empleadores están legítimamente preocupados por la productividad y los resultados. La competitividad de la organización es esencial para asegurar el crecimiento y la creación de empleo. Por otra parte, es imprescindible que los trabajadores sean competentes, productivos y disciplinados para que las organizaciones sigan siendo pertinentes y competitivas. El Gobierno desempeña un papel fundamental facilitando el diálogo social a fin de establecer relaciones sindicales armoniosas y un entorno en el que todos salgan ganando.

A este respecto, el Informe sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, debatido por la Conferencia, impulsa el logro de progresos.

En Malasia, con miras a acelerar la aplicación del Programa de adquisición de calificaciones nacional, el Gobierno ha puesto en marcha un proyecto nacional para el desarrollo y la adquisición de capacidades, 2008-2020, titulado «una mano de obra calificada: fomento de competitividad mundial de Malasia». Malasia aspira a lograr una mano de obra formada y competente, no sólo abordando la situación económica cambiante, sino también asegurando mejores salarios para los empleados a medida que la nación aumenta la cadena de valor.

Se ha reconocido acertadamente que la OIT ha desempeñado un papel significativo al ayudar a los Estados Miembros a abordar cuestiones relativas al trabajo. Sin embargo, no debemos conformarnos con los logros; creemos que se pueden conseguir más cosas mediante su intervención a nivel regional. Los representantes de la OIT en las oficinas regionales deberían estar en contacto permanente con los Estados Miembros de la región para entender mejor las cuestiones relacionadas con el trabajo y prestar una asistencia técnica apropiada, teniendo en cuenta las aspiraciones nacionales de cada uno de los países. Para complementar estos esfuerzos, la OIT tiene la responsabilidad de examinar constantemente y actualizar sus instrumentos a la luz de un entorno en rápida evolución y adaptarse a las necesidades actuales.

Malasia apoya los esfuerzos realizados por el Consejo de Administración y el Director General de la OIT para encontrar una solución a los problemas de financiación de la renovación del edificio de la sede. Tomamos nota de la decisión del Consejo de Administración respecto a la venta de un terreno que pertenece a la OIT para ello. En este contexto, Malasia, junto con los demás miembros de la trioka del Movimiento de los Países no Alineados, ha presentado una propuesta al Director General para que se venda ese terreno a los miembros interesados de dicho Movimiento, dadas las dificultades a las que se enfrenta para adquirir una propiedad adecuada para sus servicios diplomáticos en Ginebra.

Malasia se felicita por la continuación de la discusión sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización, prevista en el orden del día de la CIT.

El trabajo decente es sin lugar a dudas fundamental para lograr cumplir las aspiraciones básicas de las personas a una vida digna. Malasia apoya la misión de la OIT de promover el Programa de Trabajo Decente a nivel internacional. Sin embargo, es importante que los Estados Miembros puedan establecer sus propias prioridades y el ritmo al que pueden alcanzarlas.

Malasia también ha aplicado el Programa de Trabajo Decente de la OIT mediante el desarrollo de su plan estratégico 2008-2010, con el lema «puesta en práctica del Programa de Trabajo Decente». Nuestro Programa de Trabajo Decente se centra en seis puntos prioritarios: i) crear oportunidades de trabajo y velar por los derechos de los trabajadores; ii) garantizar unas relaciones sindicales armoniosas; iii) resolver los conflictos laborales con justicia y equidad; iv) aplicar prácticas dinámicas en materia de seguridad y salud en el trabajo; v) lograr una mano de obra nacional competitiva y capacitada y vi) ofrecer una protección adecuada de seguridad social.

Esperamos cumplir estos objetivos a través de una alianza para el logro de los objetivos comunes.

Los temas de discusión de esta reunión afectan a todos los Miembros y esperamos presenciar unos debates fructíferos para abordar esas cuestiones con un enfoque pragmático.

---

*Original inglés: Sr. KIM (empleador, República de Corea)*

El Informe del Director General sugiere que deberíamos intentar buscar soluciones adaptadas en relación con el trabajo decente, que tengan en cuenta las diferentes necesidades de los diferentes grupos de edad. El enfoque propuesto del ciclo de vida, parece ser muy pertinente.

Asimismo, el Programa de Trabajo Decente debería aplicarse de manera flexible, tomando en consideración la diversidad nacional y las fases de desarrollo económico, y no con un enfoque uniforme para todos.

No cabe duda de que el trabajo decente es el objetivo último por el que todos deberíamos luchar, pero cuando el número total de puestos de trabajo no resulta suficiente, la prioridad de la política debe centrarse en aumentar las oportunidades de trabajo, siempre y cuando los puestos de trabajo creados no redunden en perjuicio de los principios de la dignidad humana. Sólo entonces podemos hablar de trabajo decente. La mejor solución para la polarización social es crear más empleo.

El Informe del Director General señala los aspectos negativos de la financiación en la época de globalización que vivimos. De hecho la inestabilidad financiera se hace sentir en todo el mundo desde la crisis de las hipotecas baratas desencadenada en los Estados Unidos.

Sin embargo la inestabilidad puede atribuirse a nuestras deficiencias institucionales, como, por ejemplo, a una mala supervisión financiera, más que a la financiación en sí.

Dado que la elevada volatilidad del capital financiero podría suponer una amenaza para la economía real, necesitamos plantear medidas proactivas que eviten el riesgo y desarrollen unos mercados sólidos que garanticen más puestos de trabajo para esta nueva industria emergente. De hecho el desarrollo de la industria financiera resulta indispensable para el crecimiento continuo de la industria tradicional, que tiene una gran capacidad de absorción de puestos de trabajo.

El nuevo Gobierno de la República de Corea que tomó posesión de su cargo en febrero de este año, ha hecho de la creación de empleo una de sus prioridades principales, y está haciendo todo lo posible para desreglamentar y reforzar la competitividad industrial y empresarial. En línea con este esfuerzo realizado por el Gobierno, los empleadores coreanos también están intentando aumentar la inversión y la competitividad a fin de lograr unos resultados tangibles y rápidos en la creación de puestos de trabajo.

Creo que ha llegado el momento de que la OIT formule una estrategia cognitiva de empleo. Debe establecer un sistema según el cual una medida política, un programa de cooperación técnica o un convenio o recomendación nuevo o revisado, pueda ser evaluado por adelantado. En relación con su posible contribución a la creación de puestos de trabajo. A estos fines cada acción o programa de política debe ser evaluado teniendo en cuenta su repercusión en el empleo, antes y después de su adopción.

Como se sugiere en el Informe del Director General, es importante aumentar la base de los conocimientos de la OIT y su capacidad de investigación y análisis con objeto de fortalecerla. Con todo, deben ser compatibles con el objetivo práctico de crear empleo.

No podemos dejar de insistir en la importancia de fortalecer el tripartismo. Sin embargo un aumento del número de participantes no siempre es garante de un tripartismo reforzado. El aumento del número de participantes debería verse acompañado por una mayor representatividad, pericia y eficacia.

El año que viene, cuando celebre su 90.º aniversario, quisiera encontrarme con una OIT más pragmática. Espero un Informe en la que figure que algunos



Estados Miembros han logrado crear un considerable número de puestos de trabajo gracias al apoyo y a la cooperación técnica de la OIT.

*Original Portugués: Sr. FONTES LIMA MONTEIRO (Ministro de Trabajo, Familia y Solidaridad, Cabo Verde)*

Mi país, Cabo Verde, miembro de esta importante Organización en su recorrido histórico se ha orientado por el respeto más estricto de los derechos laborales y otros derechos sociales en un clima de paz social y respeto de la democracia. Estimamos de hecho que las estrategias de promoción del empleo rural para la reducción de la pobreza y las calificaciones en aras de aumentar la productividad deben estar presentes permanentemente en las intervenciones de los poderes públicos en nuestro país.

Estas estrategias se basan en tres principios fundamentales para el desarrollo sostenible, es decir: desarrollo económico, desarrollo social y el desarrollo medioambiental.

Resulta evidente que estos tres principios se complementan mutuamente. Al igual que en la mayoría de los países aquí presentes, en Cabo Verde la pobreza y el desempleo afectan también a las zonas rurales y sobre todo constituyen un flagelo para los más jóvenes y las mujeres cabezas de familia, aunque las últimas estadísticas indican una gran mejora de las condiciones de vida y del bienestar general de los habitantes de Cabo Verde, ello nos sitúa en una buena posición para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Frente a la crisis alimentaria que impera en todo el mundo, debido sobretudo a la carencia de cereales y la explosión del precio de los mismos, y teniendo en cuenta la vulnerabilidad de nuestro país, situado en la región del Sahel, el Gobierno de Cabo Verde definió su programa para este mandato estableciendo como prioridades la lucha sin tregua contra la pobreza y el aumento del trabajo decente, sobretudo en las zonas rurales, donde la pobreza es más exacerbada.

El Gobierno ha puesto en marcha políticas de reducción de la pobreza, en concreto, el Programa Nacional de Lucha contra la Pobreza en Medios Rurales, que incide fuertemente en la creación de competencias y de empleo y en la financiación de iniciativas locales y generadoras de ingresos. Además ha lanzado un Programa de Diversificación y Mejora de la Agricultura en el medio rural, basado en la formación, la mejora de las cuencas hidrográficas y una mejor utilización de los recursos naturales y la capacidad de producción, orientado a una mayor productividad y satisfacción de las necesidades fundamentales de la población.

Teniendo en cuenta los desafíos que plantea la globalización, el pleno empleo en el medio rural, así como las calificaciones, el aumento de la productividad, y la necesidad de alcanzar los ODM, el Gobierno de Cabo Verde adoptó ciertos instrumentos pertinentes. Podemos citar entre ellos un nuevo código del trabajo, ya en vigor, cuyos textos han sido objeto de amplios debates y consenso entre los interlocutores sociales. Además hemos conseguido un memorándum de entendimiento, consistente en un acuerdo estratégico de concertación firmado por todos los interlocutores sociales que tiene por objeto la legislación y reglamentación del sector de la microfinanciación.

Reconocemos asimismo que es necesario reforzar las capacidades de la OIT, para que su naturaleza y los principios que la rigen reflejen siempre fielmen-

te las preocupaciones de cada uno de nuestros países, para que el Programa Mundial tan ambicioso de esta Organización pueda ser puesto en práctica, y para que el tripartismo en el mundo del trabajo se vea reforzado, contribuyendo de este modo a reducir la pobreza y a promover el pleno empleo productivo en el mundo.

Por último, quisiera reiterar mis mejores deseos para el desarrollo de esta Conferencia, para que los lazos que nos unen en el seno de esta organización sean cada vez más sólidos en beneficio de una globalización justa y de una mayor justicia social.

*Sr. HERNÁNDEZ WOHNSIEDLER (Ministro del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social, República Bolivariana de Venezuela)*

Representamos a un pueblo que, salvo el lapso de la Guerra de Independencia contra el imperio español, ha estado sometido a la opresión de las grandes potencias. Una paradoja caracteriza nuestra historia: dotados por la naturaleza de inmensos recursos, la pobreza extrema alcanzó cifras elevadas. Nuestros recursos naturales y la plusvalía que generan nuestros trabajadores han sido fuente de riquezas de las naciones más poderosas y, correlativamente, de descapitalización y empobrecimiento del pueblo venezolano. Esta situación es similar a la de los países que constituyen el llamado Tercer Mundo. La transformación de esta realidad es el desafío que tenemos planteado los venezolanos. De acuerdo con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la educación y el trabajo son los medios para alcanzar los fines supremos del Estado.

El desarrollo independiente de la nación es inconcebible sin la emancipación de los trabajadores. Por eso, la unidad sindical es condición de nuestro desarrollo. El bloque histórico de clases sociales capaz de acometer el desarrollo acelerado de Venezuela, constituido por la clase obrera, el campesinado, las capas medias y sectores de la burguesía, exige de la clase obrera un papel protagónico y principal. A las trabajadoras y los trabajadores que constituyen la casi totalidad de la población, está dirigida la acción del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela. El pago de la deuda laboral, el aumento anual de los salarios, la atención médica a millones de personas hasta los más apartados rincones del territorio, planes educacionales gratuitos desde el preescolar hasta estudios universitarios, la implementación de planes de vivienda, la ampliación de la seguridad social y el otorgamiento de pensiones de vejez o por discapacidad a un universo cada día mayor, son hechos que dan cuenta de los programas que hemos iniciado.

En el lapso de un año enseñamos a leer y a escribir a millón y medio de personas y Venezuela fue declarada por la UNESCO «territorio libre de analfabetismo» el año 2005; la pobreza extrema fue reducida del 20 al 9,4 por ciento de la población en el año 2007, y hemos superado la meta del milenio del 12,15 por ciento para el 2015.

Se han aportado significativos recursos financieros y técnicos a los campesinos e impulsado su organización en cooperativas. El propósito es igualar las condiciones de vida de la ciudad y el campo. Hemos procedido a la nacionalización de las acciones de la Siderúrgica del Orinoco (SIDOR C. A), en manos de una trasnacional por la violación constante de los derechos de los trabajadores y se ha firmado el convenio colectivo más beneficioso en toda la historia de la empresa.



Esta política ha enfrentado la resistencia del principal expoliador de nuestras riquezas. En poco más de nueve años hemos padecido golpes de Estado, sabotaje petrolero, paro patronal, amenazas de magnicidio, declaraciones públicas de altos funcionarios del Gobierno norteamericano, el Presidente Bush entre ellos, contra el Presidente Chávez e intentos de provocar la condena de organismos internacionales. Todas estas actividades han resultado inútiles porque un poderoso movimiento popular, incluidas las fuerzas armadas, ha impedido los planes subversivos.

Hemos contado con la solidaridad de los pueblos del mundo, especialmente de los trabajadores, que ya no aceptan las imposiciones del imperio más poderoso de la historia.

Venezuela impulsa con decisión la integración de los países latinoamericanos y del Caribe, que tiene como premisa básica la integración de carácter social de los trabajadores.

La crisis alimentaria y ambiental debemos acometerla conjuntamente. Tenemos relaciones con todos los países y damos prioridad a los pueblos del Tercer Mundo.

Nuestro Gobierno ha condenado la invasión a Iraq y a Afganistán y retirado su embajador ante Israel en gesto de solidaridad con el pueblo palestino.

El intercambio desigual entre naciones. La explotación de unas clases sociales por otras, la discriminación racial y de género y la explotación del campo por la ciudad, deben cesar. Definimos la Revolución Bolivariana como una revolución de liberación nacional en transición al socialismo.

Nuestra revolución se caracteriza por la más amplia democracia y un clima de plenas libertades. Ningún medio de comunicación ha sido censurado o clausurado, ningún partido político ha sido perseguido, ningún sindicato ha visto impedida su formación o funcionamiento y, a pesar de los actos destinados al derrocamiento del Gobierno, se ha decretado una amnistía para los indiciados por el golpe de Estado de abril de 2002 que se encuentren a derecho en los juicios seguidos por los tribunales de la República.

Propusimos una reforma de la actual Constitución vigente para eliminar cualquier duda que pudiese interpretarse como violatoria del Convenio núm. 87 de la OIT.

El Referéndum del 2 de diciembre de 2007 negó esta reforma. No obstante, el Consejo Nacional Electoral ha aprobado un Reglamento Electoral para los organismos sindicales que impide cualquier posibilidad de interferencia.

La Revolución Bolivariana está guiada por los valores milenarios de la civilización: la verdad, la justicia, la libertad, la igualdad y la solidaridad.

Estamos decididos a llevar a cabo por métodos democráticos las transformaciones que surgen del fondo de nuestra historia y estamos inspirados en el ejemplo y el pensamiento de nuestro Libertador Simón Bolívar.

---

*Original árabe: Sr. HABIB (Ministro de Empleo, Integración Social y Formación Profesional, Mauritania)*

---

Me gustaría aprovechar esta oportunidad para dar las gracias al Sr. Somavia. Quisiera felicitarlo por su excelente Informe global, así como por la calidad de su Memoria sobre la situación de los trabajadores palestinos en los territorios ocupados. Estamos totalmente de acuerdo con él respecto de la importancia de una globalización justa que tenga en cuenta la

lucha contra la pobreza y de la necesidad de garantizar condiciones de trabajo decentes para todos los trabajadores.

Nuestro país ha ratificado los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, lo que se ha concretado en la promulgación de las disposiciones legislativas necesarias, como el Código de Trabajo y sus reglamentos de aplicación. Este marco jurídico ha permitido consolidar el pluralismo sindical en nuestro país. De hecho, ya hay en el país más de diez centrales sindicales, sin contar los numerosos sindicatos profesionales que no se han adherido a esas centrales. Este año, Mauritania, gracias a la fructífera cooperación con la Oficina Internacional del Trabajo, organizará elecciones sindicales libres y periódicas a fin de determinar el nivel de representatividad sindical de esas centrales.

Si me lo permiten, quisiera señalar que el Gobierno de Mauritania ha adoptado como directriz el diálogo social en todas las estrategias de desarrollo que elabora.

De este modo, en marzo pasado se emprendieron negociaciones colectivas que reunieron a los interlocutores sociales con miras a encontrar las soluciones adecuadas para todos los problemas de los trabajadores.

El Gobierno de mi país también ha elaborado una estrategia de empleo, destinada principalmente a luchar contra la pobreza, a crear empleo poniendo énfasis en la formación profesional, y a la coordinación entre el sector laboral y los sectores encargados de la formulación de políticas económicas en el país.

Junto a todos estos esfuerzos, el organismo nacional para el empleo de los jóvenes intenta, por su parte, desarrollar programas de creación de empleo para los jóvenes potenciando el trabajo independiente.

De igual modo, se han establecido programas de alta intensidad de mano de obra destinados a las categorías más pobres.

Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, hemos proseguido nuestros esfuerzos para mejorarlas. De esta forma, el salario mínimo se ha incrementado en casi un 100 por ciento para el período 2006-2007. Nuestro Gobierno ha aprobado además un aumento de los sueldos de los funcionarios públicos de casi un 10 por ciento a partir de julio de 2008. Actualmente existe un programa especial de intervención como remedio para el aumento de los precios, dirigido a los trabajadores de bajos ingresos a fin de que puedan beneficiarse de cooperativas que les ofrezcan productos a precios reducidos.

Además, estamos desarrollando actualmente un plan nacional para ampliar la cobertura de la seguridad social en nuestro país.

De este modo, nuestro país prosigue sus esfuerzos con miras a promover el sector laboral y a brindar condiciones de trabajo dignas y decentes para todos nuestros trabajadores, a pesar de los desafíos económicos que nos impone hoy en día la globalización, y que se señalan en el Informe del Director General.

Para concluir, quisiera reiterar nuestro agradecimiento a la Oficina Internacional del Trabajo por su constante apoyo técnico a nuestro sector y quisiera aprovechar esta ocasión para desearles a todos ustedes el mayor de los éxitos durante esta Conferencia.

---

Original francés: Sr. NIKILI (Ministro de Trabajo y Previsión Social, Camerún)

---

El Programa de Trabajo Decente y sus cuatro pilares, que son las normas, el empleo, la protección social y el diálogo social, son el centro de las inquietudes del Gobierno de la República de Camerún.

A nivel normativo, convendría recordar que mi país ratificó los ocho convenios fundamentales que constituyen los derechos del trabajador en su ámbito profesional. Los aplicamos *de jure y de facto*, y la OIT, a través del proyecto PAMODEC II, nos ayuda progresivamente a armonizar las normas nacionales con los convenios fundamentales libremente ratificados.

Tras aprobarse el estudio nacional sobre la efectividad, en Camerún, de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, cuyos resultados determinaron los obstáculos que surgieron para la aplicación de estos convenios, mi país procederá a fin de mes a lanzar un estudio sobre la armonización de los textos nacionales con los convenios fundamentales.

El objetivo fundamental de este estudio es evaluar y tomar particular nota de los textos nacionales que no estén de conformidad con los convenios internacionales, y proponer textos que los modifiquen o deroguen.

En lo que respecta al empleo, quisiera decir que se elaboró la Declaración de la política nacional de empleo, que en un futuro próximo conducirá a la formulación de la política nacional de empleo.

En lo referente a la protección social, uno de los mayores retos a los que se enfrenta nuestro país sigue siendo la extensión de la cobertura social a todos los trabajadores en los sectores formal e informal y a los trabajadores del sector rural. Esperamos que la OIT nos acompañará en este proceso como lo hiciera ya en el pasado.

Por último, el diálogo social, merced a su instrumento predilecto, el Comité de Sinergia, permite resolver los problemas sociales en los distintos sectores de actividad. Además de este instrumento, Camerún dispone también de una Comisión Nacional Consultiva del Trabajo, que es, por antonomasia, el órgano de toma de decisiones tripartitas en materia de trabajo.

Para concluir, Camerún desea por mi conducto apoyar el quehacer del Director General para aplicar el Programa de Trabajo Decente. Le insta a proseguir en sus esfuerzos garantizándole su apoyo constante para concretar los distintos programas lanzados en mi país.

Aprovecho esta oportunidad que se me ofrece para reiterar nuestra gratitud a la OIT, y en particular al señor Director General, por el apoyo multidimensional que ha prestado a mi país.

---

Original árabe: Sr. ALLAM (empleador, Egipto)

---

Los temas que abordamos son muy importantes, sobre todo en lo que respecta a los interlocutores sociales y al logro de los objetivos de la Organización.

El mundo actual está atravesando problemas y crisis económicas de gravedad, entre las que cabe señalar la penuria alimentaria que se ha declarado recientemente en numerosos países, lo que pone de relieve la necesidad de que las distintas instituciones colaboren entre sí para hacer frente a dichas crisis.

Los representantes de las organizaciones de empleadores de Egipto creemos en las responsabilidades sociales que nos incumben y en la tarea que nos corresponde desempeñar para instaurar la ayuda mutua y la comunicación entre los interlocutores sociales, en beneficio de toda la sociedad.

Los empleadores en Egipto contribuyen a garantizar distintos servicios sociales. Se trata de un deber que cumplimos gustosamente, ya que somos conscientes de nuestras responsabilidades en calidad de miembros del sector privado y consideramos que no debemos privilegiar una categoría en detrimento de otra.

Asimismo creemos en la importancia de la formación como medio para mejorar las capacidades de los trabajadores y contribuir a aumentar su salario y nivel de vida. Estamos poniendo en marcha en Egipto un proyecto de formación profesional que cubre todos los sectores del trabajo y para los cuales hemos asegurado una financiación cuantiosa y duradera, con el fin de garantizar una formación continua que permita contar con trabajadores competentes que cobren salarios razonables. Esta formación se imparte en centros especializados en las distintas regiones del país o en las propias fábricas y unidades de producción, y es de la competencia de un organismo de formación profesional que sufraga el 80 por ciento de los gastos de formación, a saber, los salarios de los formadores y el material y los equipos utilizados.

En el marco de la Unión de Industrias de Egipto, entidad representante de los empleadores en el país, consideramos que esta función que desempeñamos es un deber que debemos cumplir en favor de la sociedad que nos ha aportado su aliento y nos ha permitido tener éxito. Asimismo trabajamos en beneficio de los trabajadores, ya que los distintos servicios que prestamos contribuyen a formar a trabajadores competentes y fieles a su trabajo. A cambio de ello, contribuimos a que la sociedad sea solidaria desde el punto de vista del trabajo de los empleadores y esté lista para reforzar su función económica.

La OIT, organización prestigiosa que vela por estar al servicio de los trabajadores y los empleadores, y se esfuerza por hacer que el trabajo decente sea su principal objetivo, se interesa por el respeto de los derechos de los trabajadores, necesario para que puedan tener una vida digna y una función productiva en la sociedad. Por ese motivo reivindicamos los derechos de los trabajadores árabes en los territorios ocupados y su derecho a tener un trabajo decente y una vida digna, de conformidad con los objetivos proclamados por la OIT. La única forma de lograrlo es poniendo fin a la ocupación de estos territorios en Palestina y en el Golán sirio.

---

Original inglés: Sr. SWEENEY (trabajador, Estados Unidos)

---

Se están cumpliendo los 60 años de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y también el 60.º aniversario de la adopción del Convenio núm. 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. También hace diez años que se adoptó la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y una vez más, en el marco del procedimiento de seguimiento de la Declaración, estamos revisando estos dos Convenios sobre la libertad sindical, a saber, los Convenios núms. 87 y 98.

La libertad sindical y el respeto por los derechos internacionales de los trabajadores y por las normas

del trabajo para los trabajadores de los empleadores y los gobiernos, son el centro de la labor de esta Organización. El tripartismo es el elemento cardinal.

La labor de esta Conferencia es absolutamente indispensable para promover un trabajo decente para todos, incluyendo el examen que se hace en la Comisión de Aplicación de Normas y en las demás comisiones, incluidas aquellas sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT, el empleo rural y el desarrollo de las calificaciones.

Para nosotros en la AFL-CIO, el movimiento sindical americano, el informe preparado por el Director General, titulado *La libertad de asociación y la libertad sindical: lecciones extraídas*, reviste la máxima prioridad, porque la libertad sindical es esencial para garantizar la igualdad y la prosperidad de los trabajadores en todo el mundo.

Tristemente, el Informe del Director General habla de algo que es muy cierto, a saber, que los Estados Unidos, junto con China y la República Islámica del Irán, la India y el Brasil, que representan casi la mitad de la fuerza de trabajo de los Estados Miembros de la OIT, no han ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

Aunque las condiciones son muy diferentes en estos países con respecto a los derechos humanos, los derechos laborales y la libertad sindical, en el Informe se indica que, en estos países, no se ha tomado ninguna acción significativa hacia la ratificación en los últimos cuatro años.

Sin embargo, abrigamos la esperanza de que el Senado brasileño concluya el proceso de la ratificación del Convenio núm. 87 en un futuro cercano, y agradecemos los esfuerzos de buena fe realizados por el Gobierno del Brasil.

Es vergonzoso que los Estados Unidos no hayan ratificado ni el Convenio núm. 87, ni tampoco el Convenio núm. 98, cuando otros Estados Miembros de la OIT en el continente americano han llegado a un nivel del 94 por ciento de ratificación para el Convenio núm. 87, y del 91 por ciento para la ratificación del Convenio núm. 98.

Las encuestas independientes realizadas en los Estados Unidos muestran que 44 millones más de trabajadores se afiliarían a un sindicato, si no hubiera intimidación por parte de los empleadores.

Sin embargo, se ha introducido una legislación, la Ley sobre la libre elección del trabajador, que ha sido presentada al Congreso de los Estados Unidos y que formará nuestra legislación laboral, ya que permitirá que los trabajadores determinen libremente si desean afiliarse a un sindicato.

Nosotros quisiéramos hacer algo en ese sentido este año, y elegir un presidente que firme esa legislación. La legislación laboral de los Estados Unidos tiene que cambiar, para garantizar que los trabajadores puedan afiliarse libremente a los sindicatos que ellos elijan, que se brinde protección a numerosas categorías de trabajadores que actualmente están excluidas y que nuestra legislación promueva efectivamente la negociación colectiva.

Las elecciones en los Estados Unidos en noviembre brindarán a las familias de los trabajadores en los Estados Unidos la oportunidad de introducir estos cambios que nuestra nación tanto necesita.

---

*Original inglés: Sr. LEE (trabajador, República de Corea)*

Como es bien sabido, este año celebramos el sexagésimo aniversario de uno de los convenios

más importantes de la OIT, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Sin embargo, desafortunadamente según el Informe global de 2008, de 181 Estados 33 aún deben ratificar este Convenio. He comprobado asimismo que el Convenio núm. 87 es el menos ratificado entre los ocho convenios fundamentales de la OIT.

La libertad sindical es un derecho humano fundamental que va a la par del derecho de negociación colectiva. Por consiguiente, es importante que los gobiernos tomen medidas para su ratificación y aplicación.

El Gobierno de Corea del Sur no es una excepción. El Gobierno se ha comprometido a ratificar los Convenios núms. 87 y 98 durante la misión de alto nivel de la OIT de 1998, y, no obstante, no se ha hecho ningún progreso recientemente. Esto es inaceptable, en particular considerando que la situación de los derechos laborales en Corea del Sur es peor que en cualquiera de los Estados miembros de la OCDE.

La práctica de arrestar sindicalistas usando la fuerza policial con brutalidad para sofocar actividades sindicales junto con otras formas de represión, prosigue hasta el día de hoy. Recientemente, el presidente del sindicato la empresa de seguros *Alianz* fue detenido y acusado de incumplir su deber, es decir de organizar acciones de huelga. Asimismo, el dirigente del sindicato de migrantes afiliado a la KCTU fue deportado por la fuerza en marzo de este año. En noviembre pasado, el Gobierno ya había tomado medidas de represión similares. Estas deportaciones apuntan claramente a quebrar y reprimir las actividades sindicales. El Gobierno debería abandonar estas prácticas represivas, respetar los derechos laborales fundamentales de los trabajadores migrantes independientemente de su estatuto de migrantes.

Diez años atrás, esto se consideraba un paso muy importante para mejorar las relaciones laborales de Corea del Sur después de décadas de represión. Sin embargo, en los últimos seis años, la KCTU nunca ha estado en condiciones de ejercer el derecho de negociación colectiva debido a que el Gobierno de Corea del Sur no ha adoptado disposiciones en la materia. En el caso del Sindicato de Docentes de Corea, éste ni siquiera ha sido reconocido como sindicato legal. Por consiguiente, insto enérgicamente al Gobierno de Corea del Sur, bajo la nueva administración de Lee Myung Bak, a emprender, en forma inmediata, el proceso de ratificación de los Convenios núms. 87 y 98, así como también la reforma de la legislación laboral en plena armonía por los principios de libertad sindical de la OIT.

Estoy ante este foro hoy con los principales líderes de las organizaciones afiliadas a la KCTU que representan los servicios públicos esenciales como los ferrocarriles, el gas y la generación de energía. En mi país, hay tres disposiciones legales que impiden que estos trabajadores ejerzan su derecho de huelga. Se trata del reemplazo de hasta el 50 por ciento de los trabajadores, la obligación de mantener el funcionamiento de los servicios esenciales y los sistemas de mediación de emergencia dado que los sistemas de arbitraje obligatorios han sido abolidos. El Gobierno de Corea del Sur debería modificar la legislación laboral de conformidad con las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT que pide la limitación del ámbito de los

servicios esenciales de manera estricta a fin de garantizar el derecho de huelga de los trabajadores.

Debo también mencionar el grave hecho de que más del 55 por ciento de los trabajadores de mi país tienen contratos irregulares — de tiempo parcial, temporal, diarios, en régimen de subcontratación, etc. Los empleadores suelen abusar del trabajo en condiciones irregulares y tienden a no ofrecer empleo permanente para sacar el mayor provecho posible a expensas de los trabajadores.

Un ejemplo reciente es *Koscom*, el sindicato de trabajadores en situación irregular de la bolsa de Corea al que se le negado el derecho de negociación colectiva. Deben pedir que se tomen medidas de forma urgente a este respecto aunque se trate de limitar por ley la contratación de trabajadores en situación irregular.

Otra cuestión que quisiera destacar es el grave problema de las mujeres que trabajaban como esclavas sexuales durante la Segunda Guerra Mundial. La KCTU lamenta que el caso de dichas mujeres no haya sido examinado en la Comisión de Aplicación de Normas. Se trata de un caso relativo a los derechos humanos fundamentales y a la dignidad humana.

Por consiguiente, insto a todos los mandantes de la OIT a que hagan todos los esfuerzos posibles para que se examine este caso en la Comisión de Aplicación de Normas el próximo año.

Afrontamos nuevos desafíos como las corporaciones multinacionales que especulan con capitales, los acuerdos del libre comercio, la OMC y el cambio climático en una era de globalización neoliberal. Estas políticas neoliberales debilitan a los trabajadores independientemente de que pertenezcan a países desarrollados o en desarrollo. Actualmente, existe una creciente tendencia hacia el trabajo informal o en condiciones de irregularidad; los trabajadores no

son protegidos por la legislación laboral y al mismo tiempo, el nivel de vida de los trabajadores empeora debido a la privatización de servicios públicos como la educación y la atención de la salud.

A este respecto, es fundamental reforzar la capacidad de la OIT. Creo que la iniciativa del trabajo decente para todos puede ser una medida de gran alcance ya que permite enfrentar los nuevos desafíos que va más allá del papel que consiste en crear normas internacionales supervisarlas y seguir su aplicación.

Por otra parte, la KCTU celebra la discusión tripartita sobre el desarrollo de la capacidad de la OIT y respalda la Declaración sobre la justicia social y la globalización justa.

Por último, al tiempo que me dirijo a esta asamblea plenaria, millones de trabajadores de Corea del Sur y sus familias se reúnen en vigilias a la luz de velas y manifiestan para expresar su preocupación respecto de las políticas neoliberales del nuevo Gobierno como la privatización y en particular el acuerdo para levantar la prohibición de las importaciones de carne de los Estados Unidos. La KCTU apoya plenamente esta protesta y se une a la misma pues, en mi opinión, será la piedra angular de la democracia coreana.

Exhorto firmemente al Gobierno de Corea del Sur a que escuche los pedidos de su pueblo y a que no cometa actos de violencia contra los manifestantes pacíficos. Ha llegado la hora de que el Gobierno de Corea del Sur tome medidas inmediatas que sean conformes con la opinión pública.

Por último, quisiera concluir mi intervención rindiendo homenaje a uno de nuestros afiliados, el fallecido Sr. Byung Ryue Lee, que se sacrificó en una reciente protesta. Enviamos nuestras condolencias a sus familiares.

*(Se levanta la sesión a las 13 h. 20.)*



## Décima sesión

Martes 10 de junio de 2008, a las 15 horas.

*Presidentes: Sr. Louh, Sra. Diallo, Sr. Salamin*

---

*Original árabe: El PRESIDENTE*

---

Señoras y señores. Me complace sobre manera declarar la inauguración de esta décima sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Antes de dar inicio a nuestras tareas, voy a conceder la palabra a la Secretaria de la Conferencia para que realice un anuncio.

### **ACEPTACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ENMIENDA DE 1997 DE LA CONSTITUCIÓN POR CABO VERDE**

---

*Original francés: La SECRETARIA DE LA MESA*

---

Tengo el placer de anunciarles la ratificación por parte de Cabo Verde del Instrumento de Enmienda de 1997 a la Constitución.

### **INFORME DEL COMITÉ DEL REGLAMENTO: PRESENTACIÓN Y APROBACIÓN**

---

*Original árabe: El PRESIDENTE*

---

Sugiero que pasemos a la presentación y a la adopción del Informe de la Comisión del Reglamento. Concedo la palabra a la Mesa de la Comisión para que nos presente el Informe que figura en las *Actas Provisionales* núm. 2-2.

Tiene ahora la palabra Su Excelencia la Sra. Mabel Gómez Oliver, Presidenta y relatora de la Comisión. Excelencia tiene usted la palabra.

---

*Sra. GÓMEZ OLIVER (Gobierno de México; Presidenta y Relatora de la Comisión del Reglamento)*

---

Es para mí un honor someter a consideración de la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el Informe de la Comisión del Reglamento, la cual se reunió los días 30 de mayo y 4 de junio pasados.

El Informe de la Comisión está contenido en el documento titulado *Actas Provisionales* núm. 2-2 en el que podrán encontrar mayor información acerca de las deliberaciones que tuvieron lugar en estas dos sesiones de la Comisión de Reglamento.

Al respecto, permítanme ahora destacar que la Comisión del Reglamento revisó cinco temas; cinco temas que fueron sometidos a consideración de la Conferencia por el Consejo de Administración. Estos cinco temas son los siguientes: en primer lugar, enmiendas al Reglamento de la Conferencia en materia de verificación de poderes; en segundo lugar, consideramos en la Comisión una enmienda relativa a la designación de los miembros de la Comisión de Verificación de Poderes; el tercer tema que se consideró en el seno de la Comisión fueron enmiendas para promover la igualdad de género; en cuarto lu-

gar, se consideraron algunas correcciones destinadas a armonizar las distintas versiones lingüísticas y actualizar ciertas referencias en el texto del Reglamento, y finalmente, como último tema del orden del día de la Comisión del Reglamento se consideró la revisión del Reglamento para las Reuniones Regionales.

En relación con cada uno de estos temas, el Consejo de Administración había formulado recomendaciones que a su vez fueron retomadas por la Comisión del Reglamento como base de sus decisiones. En ese sentido, respecto al primer tema, la Comisión del Reglamento recomienda a la Conferencia que apruebe con carácter permanente las disposiciones provisionales en materia de verificación de poderes las que, como su denominación lo indica, fueron adoptadas por la Conferencia en el año 2004, a título provisional, por un determinado período de prueba, que está por concluir al final de esta Conferencia.

Con relación al segundo tema, la Comisión del Reglamento recomienda a esta Conferencia que apruebe una enmienda al párrafo 1 del artículo 5 de su Reglamento, con la finalidad de que el Pleno de la Conferencia proceda a constituir la Comisión de Verificación de Poderes en su primera sesión, es decir, inmediatamente después de la apertura de la reunión, sin tener que esperar una propuesta de la Comisión de Proposiciones.

De adoptarse esta Recomendación, ésta entraría en vigor a partir de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo.

Respecto al tercer tema, la Comisión del Reglamento recomienda a la Conferencia que apruebe aquellas enmiendas a su Reglamento destinadas a promover la igualdad de género. Estas enmiendas modernizan el Reglamento, en concordancia con el Plan de Acción de la OIT sobre igualdad de género, que fue adoptado por el Consejo de Administración en noviembre de 2007.

Respecto al cuarto tema, la Comisión del Reglamento recomienda a esta Conferencia que apruebe algunas correcciones menores en la redacción del texto a efecto de actualizarlo y armonizar sus distintas versiones lingüísticas.

Finalmente, con relación al quinto tema, la Comisión del Reglamento recomienda a la Conferencia que confirme la revisión del Reglamento para las Reuniones Regionales, que fue aprobada por el Consejo de Administración en marzo de este año.

En forma consecuente con esa decisión del Consejo de Administración, la nota introductoria al Reglamento para las Reuniones Regionales será revi-

sada por la Oficina Internacional del Trabajo, con base en las modificaciones introducidas al propio Reglamento, y será presentada al Consejo de Administración para su consideración en noviembre de este año.

Con ello, concluyo la presentación acerca del resultado de los trabajos realizados por la Comisión del Reglamento.

Confío en que las propuestas que por mi conducto formula la Comisión, gozarán de la aprobación de esta Conferencia.

Para finalizar, permítame una nota de agradecimiento a los distinguidos miembros de la Comisión por su participación entusiasta en nuestras deliberaciones. En particular, quisiera agradecer de manera muy especial a los Vicepresidentes de la Comisión: Sr. de Regil, del Grupo de los Empleadores, y al Sr. Wulf Edström, del Grupo de los Trabajadores, por sus valiosas contribuciones a este trabajo.

---

*Original árabe:* El PRESIDENTE

---

Dado que no hay más oradores, propongo que procedamos a la aprobación del informe de la Comisión, recogido en los párrafos 1 a 34 y sus 2 anexos.

De no haber objeciones, consideraré que se aprueba el Informe.

*(Se aprueba el informe – párrafos 1 a 34.)*

Este informe está igualmente compuesto por 2 anexos que vamos a proceder a adoptar uno tras otro.

El primer anexo se refiere a las enmiendas propuestas al Reglamento de la Conferencia Internacional de Trabajo.

Si no hay objeciones, consideraré que se aprueba el informe.

*(Se aprueba el anexo I.)*

El segundo anexo, se refiere al Reglamento para las reuniones regionales, dicho Reglamento fue enmendado, entre otras cosas, al igual que el Reglamento de la Conferencia para utilizar un lenguaje neutro por lo que se refiere a la equidad entre los géneros. Les recuerdo igualmente que el Consejo de Administración recomendó a la Conferencia que se adopte este texto modificado.

Si no hay objeciones, consideraré que el anexo II queda aprobado.

*(Se aprueba el anexo II.)*

Habiendo adoptado los 34 párrafos y los 2 anexos del informe, puedo considerar que la totalidad del informe de la Comisión del Reglamento queda adoptado.

Si no hay objeciones, consideraré que se aprueba el informe.

*(Se aprueba el informe en su conjunto.)*

Agradezco a los miembros de la Mesa de la Comisión del Reglamento por la labor que han realizado y por todo el trabajo que le han dedicado.

Agradezco igualmente a los Miembros de la Comisión y a la Secretaría por las contribuciones realizadas a las labores de esta Comisión.

## **DISCUSIÓN DEL INFORME DEL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DE LA MEMORIA DEL DIRECTOR GENERAL (CONT.)**

---

*Original árabe:* El PRESIDENTE

---

Ahora vamos a continuar nuestra discusión sobre el Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General.

---

*Original inglés:* Sra. PALLI-PETRALIA (Ministra de Empleo y Protección Social, Grecia)

---

Señor Presidente, señores Ministros, Excelencia, señores Vicepresidentes. En primer lugar, quisiera agradecer al Director General la Memoria que nos ha presentado, titulada *Trabajo Decente: algunos retos estratégicos en perspectiva*, documento que tenemos en nuestro poder.

El Sr. Somavia ha estado al frente de esta Organización durante los últimos nueve años y medio y la ha dirigido con eficacia y sabiduría, y por ello el Gobierno de Grecia acogería con agrado su reelección.

Los retos que se plantean actualmente a nivel mundial y la pobreza que no cesa de ganar terreno en la comunidad internacional hacen que sea más necesario que nunca insistir en la importancia del modelo social europeo que integra nuestros valores y principios, a saber: la libertad, la democracia y el respeto de los derechos humanos. Estos valores hacen resaltar la prioridad que ha de otorgarse al fortalecimiento de la seguridad para todos los ciudadanos, que reviste la forma de un empleo pleno y productivo y de un trabajo decente para todos.

En la Memoria del Director General que mencioné anteriormente, se destaca este importante reto puesto que recalca que el trabajo decente es un parámetro de estabilidad y de desarrollo sostenible.

Como parámetro de estabilidad, el trabajo decente constituye un instrumento fundamental para reducir las amenazas y aprovechar las oportunidades que se derivan de la evolución económica, medioambiental y social que ocurren en el mundo.

Como parámetro de desarrollo sostenible, ya que entender el sentido de la seguridad en el trabajo, la lucha continua contra la pobreza, la exclusión y la discriminación proporciona la fuerza que nuestro mundo necesita para hacer frente a las crisis económicas y a los desequilibrios sociales resultantes.

No debemos apartarnos del objetivo de mantener el impulso que ha cobrado el trabajo decente, el cual establece un vínculo entre el aumento de la productividad, el mejoramiento de la competitividad y, por extensión, del crecimiento económico en general, con la necesidad social de distribuir de forma equitativa los beneficios de dicho crecimiento.

La cohesión social si se establece mediante la calidad en el trabajo constituye un logro fundamental de ese mecanismo. Debemos hacer hincapié estimados amigos, debemos en la promoción y la protección de la calidad en el trabajo, señalando que el Programa de Trabajo Decente es el objetivo fundamental de la Organización Internacional del Trabajo. A este respecto, acogemos con agrado la reciente adopción por la Comisión SILC de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Es evidente que este objetivo, tanto a nivel mundial como nacional, no se limita a crear más empleos, sino también a garantizar las condiciones necesarias para proporcionar mejores empleos, y este doble desafío exige que avancemos

con paso valiente y decidido hacia las reformas. Mi país igualmente va avanzando.

Grecia ha puesto en marcha planes para el desarrollo que producen resultados concretos a todos los niveles basados en reformas estructurales. Me gustaría citar, como ejemplos, la elevada tasa de desarrollo y la disminución del desempleo. Estas reformas nos ayudan a obtener un objetivo final.

La integración de todos en una sociedad que brinde la igualdad de oportunidades y el establecimiento de una economía sólida que pueda crear, a su vez, una mayor riqueza la cual se repartirá entre todos de forma más justa. Dentro de este marco, proseguimos nuestros esfuerzos encaminados a obtener más beneficios en materia de bienestar para todos y lograr un gasto social más preciso haciendo especial hincapié en la eliminación de los desequilibrios regionales a través de la promoción del empleo y el robustecimiento de las ventajas competitivas específicas que tiene cada región en un país.

En este contexto nuestra prioridad principal sigue siendo el modelo del pleno empleo y la calidad en el trabajo, lo que es posible gracias a unas políticas dirigidas a los jóvenes y a las mujeres, al aumento de la protección de todas las formas de empleo y a la ayuda facilitada a los desempleados y la posibilidad de que accedan a un empleo decente.

Al mismo tiempo, hemos llevado a cabo también la reforma del sistema de seguridad social, que tiene por objeto crear una base sólida y sana que garantice la sostenibilidad y la modernización necesaria del sistema.

Además, a fin de hacer frente al problema de la pobreza y las desigualdades sociales, en enero de 2008 creamos el Fondo Nacional de Cohesión Social; fue un paso decisivo el que dimos.

Aunque sabemos que el problema de la pobreza no va a desaparecer como por arte de magia, consideramos que hemos sentado las bases necesarias para cambiar las cosas. Por lo tanto, Grecia apoya los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo con miras a lograr un empleo productivo y pleno, consagrando los principios y derechos fundamentales en el trabajo en sus respectivas políticas nacionales.

Por consiguiente, todos los esfuerzos para proteger el empleo pleno y productivo para los trabajadores en su conjunto, y cada nuevo vínculo que se establezca para fortalecer la relación entre el crecimiento económico y la prosperidad social, merecen nuestro apoyo, no sólo con palabras sino también con actos.

Respaldaremos todas las medidas que traduzcan las declaraciones en beneficios tangibles: un auténtico valor para todos los ciudadanos a quienes representamos.

La igualdad en el trabajo y en la vida, tenemos que invertir en soluciones que se apliquen en la vida diaria y que cada vez constituyan un paso más que nos lleve al mundo mejor que todos estamos tratando de forjar.

---

*Original inglés: Sr. MAVRIKOS (representante, Federación Sindical Mundial)*

---

«Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros». Así comienza el artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada en 1948. Teniendo en cuenta esa afirmación, debemos preguntarnos porqué hay

millones de seres humanos que mueren de hambre y falta de agua en el mundo, ¿acaso no están protegidos por la Declaración? Los miles de adultos y niños que viven en condiciones de esclavitud o de semiesclavitud, ¿no están incluidos en la Declaración? Los ochocientos millones de trabajadores migrantes en condiciones de absoluta carencia, que sólo cuentan con un dólar de los Estados Unidos por día, ¿qué pueden esperar hoy de la Declaración?

Las enormes deudas de los países pobres, de Asia, de Africa y de América Latina y la explotación de sus recursos generadores de riqueza por las empresas transnacionales, ¿son conformes a la Declaración? La guerra en Iraq y Afganistán, los ataques de Israel contra el pueblo de Palestina y del Líbano, ¿no constituyen violaciones de la Declaración?

Todo ello nos recuerda que en este ámbito de la Conferencia Internacional del Trabajo no podemos olvidar que todavía somos testigos de violaciones graves y masivas de los derechos sindicales en todo el mundo.

Otro ejemplo negativo que no debe repetirse en el futuro son las razones que condujeron a la elección del Consejo de Administración celebrada hace pocos días. El primer artículo de la Declaración Universal que acabo de citar nos habla de los principios de la equidad y la igualdad de derechos, nos habla de algo lógico, del principio de respeto mutuo. ¿Se reflejan hoy esos principios en la composición del Consejo de Administración de la OIT? Pues bien, la FSM, la más antigua de las federaciones sindicales internacionales, fundada en 1945 y que cuenta con un rico historial de actividades militantes, actualmente está excluida del Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración. ¿Se respetan así los principios y prioridades de las Naciones Unidas y de la OIT?

¿Este hecho indica respeto de los derechos democráticos y sindicales?: Todos sabemos que esta situación menoscaba el prestigio, imparcialidad y representación de la OIT. Queremos una OIT donde prevalezcan el pluralismo y la tolerancia de todas las ideologías, sin exclusión ni discriminación. La FSM, junto con los sindicatos independientes y los sindicalistas democráticos continuará su lucha hasta el final. Desarrollará una intensa actividad entre otras para pedir la modificación del mecanismo para las elecciones, de modo que resulte democrático y representativo y el cese de todo monopolio. Todas las organizaciones internacionales e independientes deben estar representadas según su importancia relativa con arreglo al principio de representación proporcional y a partir de un sistema de rotación sin exclusiones y sin que nadie sea tratado de manera injusta.

Finalmente, desde esta tribuna deseo declarar públicamente que en las próximas elecciones para el cargo de Director General, hemos decidido, en consulta con nuestros asociados y amigos, apoyar la reelección del Sr. Juan Somavia para ejercer esas funciones. Estamos seguros, y esperamos que en los próximos tres años, merced a sus esfuerzos personales innovadores, se acelerarán los pasos conducentes a una composición representativa del Consejo de Administración.

Desde su 15.º Congreso, la FSM sigue una nueva línea de acción impregnada de rebeldía. Estamos dispuestos a trabajar de manera conjunta con los sindicatos en el marco internacional, nacional y local, en aras del interés de la clase obrera contra los monopolios y contra el capital. Estamos dispuestos



a emprender iniciativas conjuntas, cualesquiera que sean las diferencias ideológicas, de color, raza o idioma, para hacer frente a la pobreza, el hambre, la sed, la explotación y para luchar contra las guerras y actuar con miras a la amistad entre los pueblos y la paz internacional. Este es para nosotros el verdadero sentido de la Declaración Universal y así es como le rendimos homenaje en su sexagésimo aniversario.

*Original inglés: Sr. YUSOF (Ministro del Interior, Brunei Darussalam)*

Señor Presidente, confío en que bajo su hábil dirección esta Conferencia sea fructífera. Asimismo consideramos que la Memoria del Director General, es el principal motor del Programa de Trabajo Decente.

Brunei Darussalam reconoce a la OIT como una institución importante responsable de promover las normas internacionales laborales, la protección social y la seguridad, sobre la base de Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y del Programa del Trabajo Decente.

Como miembro reciente de la OIT, Brunei Darussalam procurará siempre abordar las cuestiones relativas al trabajo en consonancia con las normas y directrices de la OIT.

Hasta la fecha, las condiciones de empleo en Brunei Darussalam son muy satisfactorias. Los empleadores son conscientes de la necesidad de cumplir sus responsabilidades ante los trabajadores y la comunidad. El clima de trabajo en Brunei Darussalam facilita las negociaciones y consultas en forma armoniosa entre los representantes tripartitos.

La revisión de la legislación y reglamentos laborales es clave en el esfuerzo del Gobierno para promover una armonía y relaciones laborales justas conducentes a un clima propicio para las empresas y para el desarrollo económico, en colaboración con los interlocutores sociales.

El resultado ha sido la conclusión de nuestra nueva legislación laboral. Cabe mencionarse la Ley sobre Empleo y la ordenanza sobre la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.

La nueva Ley sobre el Empleo tiene en cuenta la promoción del trabajo decente y la definición de las mejores prácticas en las cuestiones laborales, a la luz de las normas de la OIT. También promueve mejores condiciones laborales, la seguridad y protección de los derechos laborales, en el país. A su vez, la ordenanza, fortalecerá y realzará la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.

Esta nueva legislación es el resultado de un diálogo social muy amplio y completo entre los interlocutores tripartitos y los organismos competentes del Estado. Esta colaboración y coordinación a nivel nacional muestra cómo, en Brunei Darussalam y en armonía, hemos hecho realidad nuestros compromisos.

Sr. Presidente, mi país apoya la erradicación del trabajo infantil. Los niños son nuestra esperanza para el futuro y por consiguiente deben ser protegidos y no ser explotados. Hemos reconocido la importancia de la educación durante toda la infancia, que es la base del desarrollo y progreso del bienestar de la población.

Brunei Darussalam ha introducido una nueva disposición legislativa denominada Ley de Educación Obligatoria de 2007. Su principal objetivo es garantizar que todos los niños entre los seis y los quince años, puedan completar el ciclo primario y el primer

ciclo de la secundaria, debidamente matriculados. Esa es una de las iniciativas en apoyo del crecimiento económico de la nación y el desarrollo de sus recursos humanos.

En esta reunión tan importante, me complace anunciar que Brunei Darussalam ha ratificado el Convenio de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) que confirma nuestra firme voluntad de combatir la explotación de los niños, la práctica del trabajo infantil y cualquier cosa que se le asemeje.

El Informe global en esta 97.<sup>a</sup> Conferencia de la OIT nos permitió extraer información muy importante, en particular de sus conclusiones.

En este contexto, Sr. Presidente, nos proponemos, examinar la actual Ley sobre Sindicatos y sobre Controversias Laborales, promulgada en 1962.

También hemos observado que el orden del día de la Conferencia de la OIT de este año, también incluye la promoción del empleo rural para reducir la pobreza. El Gobierno en esta materia, siempre ha alentado la participación del sector privado, las organizaciones no gubernamentales, y las personas para que contribuyan en forma más responsable y activa a que la comunidad sea más productiva y se dedique de lleno a lograr su propio bienestar y a erradicar la pobreza en nuestro país. En ello consiste la potenciación de las comunidades, empeño integrado por varios programas y proyectos que se llevan a cabo en las zonas urbanas y rurales.

En esfuerzos constantes y en la determinación por lograr un desarrollo económico y social sostenible, Brunei Darussalam favorece la comunidad, invirtiendo no solamente en la educación, sino también en la atención salud, médica, la infraestructura para la vivienda y otras cuestiones básicas, como las telecomunicaciones, la electricidad y otros servicios públicos.

La educación gratuita beneficia a todos, en las ciudades y en el campo. La comunidad debe tener oportunidades iguales para mejorar su suerte a través de la educación.

Otra estrategia clave para erradicar la pobreza es a través del desarrollo de recursos humanos útiles para la economía. En este sentido Brunei Darussalam se ha embarcado activamente en un Programa de desarrollo de los recursos humanos para brindar a la población conocimientos, competencias y experiencia que garanticen oportunidades de empleo, en el sector gubernamental así como en el sector privado.

Este programa ha sido lanzado conjuntamente con un programa que se llama *Brunei Visión* para el 2035 que tiene por objeto el lograr un alto nivel educativo y de desarrollo de la calificación profesional. Esto converge con el fomento de la educación, la capacitación y el aprendizaje a lo largo de la vida, así como el perfeccionamiento de las competencias de nuestra fuerza laboral.

Permítaseme compartir con usted Sr. Presidente y con las distinguidas delegaciones, uno de los programas autónomos que lleva a cabo el Ministerio del Interior, que es la creación de centros comunitarios y de servicios comerciales para promover la participación en el sector empresarial e informal de la economía. Esa estrategia contribuye a dinamizar la comunidad, la hace más productiva y autónoma, lo cual contribuye a la creación de empleos y al desarrollo.

Otros programas incluyen diferentes tipos de incentivos, como por ejemplo las subvenciones del

precio del arroz, servicios de apoyo de la infraestructura, como las carreteras de acceso al campo, mejores técnicas de gestión agropecuaria y otros programas para los agricultores, así como servicios de microcrédito, para el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas.

En suma, la delegación de Brunei Darussalam espera poder compartir información y nuevos conocimientos sobre asuntos laborales y para ello esperamos poder avanzar todos aunadamente y poner en práctica el Programa de Trabajo Decente, además de garantizar un desarrollo socioeconómico sostenible.

---

*Original francés: Sra. GOSSELIN (Gobierno, Canadá)*

---

Me complace muchísimo dirigirle la palabra a los participantes de esta 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Como lo dice el Director General en su Memoria, la globalización nos ofrece nuevas posibilidades de crecimiento económico gracias a la tecnología, a las inversiones y al comercio. Nuestro desafío consiste en aplicar políticas que garanticen un crecimiento económico justo, acompañado por un progreso social verdadero.

El Gobierno del Canadá tiene como política abordar las cuestiones laborales con sus asociados en los acuerdos de libre intercambio. Los acuerdos de cooperación, que nosotros hemos concluido en el campo de trabajo, tienen por objeto proteger los derechos y principios del trabajo a escala internacional y aplicar eficazmente la legislación nacional en materia laboral.

Además, establece un marco de cooperación para tratar cuestiones relativas al trabajo. A través de la cooperación técnica, la OIT ayuda a las partes en estos acuerdos a respetar sus compromisos.

Durante la primera parte del año, los Ministros federales, provinciales y territoriales, responsables del campo laboral en el Canadá aprobaron una estrategia basada en el refuerzo del diálogo social y su compromiso frente a los diferentes temas abordados en la OIT.

Todos los ministros manifestaron su apoyo frente a la misión y objetivos que se traza la OIT, destacando especialmente la necesidad de modernizar esta institución.

El programa de reforma que Canadá contempla para esta Organización se basa en tres pilares: fortalecimiento de la gobernanza; normas basadas en los principios; y que se le dé mayor importancia a las diferentes medidas en el terreno para mejorar las condiciones de vida de las poblaciones.

Resulta oportuno que esta Conferencia examine la forma en que las prácticas institucionales de la OIT puedan reforzarse para responder aún mejor a las necesidades de sus miembros.

La declaración promocional de carácter no obligatorio, que adopte esta Conferencia reconoce el trabajo decente como un objetivo fundamental, y tiene por objeto promover la puesta en práctica de los diferentes objetivos estratégicos de la OIT. Reconoce al mismo tiempo la necesidad de que esta Organización mejore su gobernanza interna, desarrolle su base de conocimientos y que forme asociaciones sólidas y utilizar sus recursos eficazmente para ayudar a sus miembros a mejorar sus propias capacidades y para hacer realidad el trabajo decente a escala nacional.

Apoyamos los objetivos generales de esta Declaración, aunque hubiéramos preferido un documento más corto y más conciso.

El porvenir de la OIT también depende de su capacidad para responder eficazmente a los desafíos de la globalización dentro del marco de unas Naciones Unidas reformadas. En este contexto, nosotros saludamos la iniciativa del Director General que lanza a la OIT en una estrategia de «Una ONU» cada vez más fuerte.

Apoyamos también sus esfuerzos para establecer asociaciones en el terreno, y colaborar con otras organizaciones internacionales, destacando la importancia de los sectores que tienen que ver con su mandato básico y donde su estructura tripartita constituye un valor añadido.

Además de una mejor gobernanza, es esencial un enfoque modernizado para establecer normas que se adapten mejor a las realidades sociales y económicas. Tiene que darse prioridad al examen, consolidación y actualización de las normas para hacerlas más útiles, más pertinentes para el lugar de trabajo del mundo actual y para ratificarlas y ponerlas en práctica. Una organización mejor gobernada, con instrumentos modernos de gestión tendrá un efecto positivo para los empleadores y trabajadores, pero solamente si puede tener una presencia activa en el terreno. La OIT tiene que darle mayor importancia a analizar los hechos y ofrecer una ayuda práctica a sus Miembros para poder hacer frente a los desafíos que plantea la economía.

Quisiera reiterar el apoyo de Canadá hacia la OIT y a su Plan de acción respecto al trabajo decente. También quiero alentar a esta Organización a colocarse en la vanguardia con sus reformas indispensables para poder reaccionar eficazmente a la evolución en los sitios de trabajo en el siglo XXI.

Para terminar, quisiera felicitar a los que han recibido el Premio de la OIT a la investigación sobre el trabajo decente 2008, o sea, el Sr. Joseph E. Stiglitz, economista que había sido galardonado con el Premio Nobel, y al Sr. Harry Arthurs, especialista del Canadá en el campo del derecho laboral. Es un honor para nosotros que este premio tan prestigioso sea otorgado a un canadiense que a través de su larga carrera ha contribuido al avance del concepto de trabajo decente.

---

*Original inglés: Sr. SANDRASEKERA (trabajador, Sri Lanka)*

---

El Director General ha explicado de manera sucinta las cuestiones destacadas relacionadas con el seguimiento de la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Es fundamental que el Informe global se centrará en la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

A este respecto, quisiera respaldar firmemente la declaración de los sindicatos mundiales y la CIS en las reuniones del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial que tuvieron lugar en Washington, del 20 al 22 de octubre de 2007. Los sindicatos mundiales, tras haber analizado las distintas cuestiones y retos a los que se enfrentan fundamentalmente los países pobres del mundo, instaron a que se lleven a cabo reformas de las estructuras de toma de decisiones de las instituciones financieras internacionales, para incrementar la representación de los países en desarrollo y velar por que sus operaciones sean más transparentes, por ejemplo, por medio de la publicación de informes exhaustivos de las reuniones de la Mesa e introduciendo unos procedimientos de selección abiertos y basados en los propios méritos para los jefes de instituciones.

Los sindicatos mundiales se han centrado en la necesidad de aumentar la cohesión entre las instituciones financieras internacionales y otras organizaciones multilaterales, incluida la OIT, para acelerar los progresos con respeto a la realización del Programa de Trabajo Decente y la creación de trabajos que ofrezcan salarios adecuados y protección social, y que respeten las normas fundamentales del trabajo.

En este momento se está atentando contra la libertad sindical y la institución de la negociación colectiva, debido a las continuas conmociones a las que se ven sometidos países como el nuestro, y debido a los elevados precios de los carburantes y a la no disponibilidad de alimentos en cantidades adecuadas y a precios asequibles.

Cabe destacar que algunos gobiernos estrechamente vinculados con los procesos de la democracia están infringiendo claramente los derechos y la libertad sindical de los trabajadores. Esto ocurre ahora que los empleadores y las instituciones gubernamentales solicitan la intervención de los tribunales para obtener enjuiciamientos contra las organizaciones de los trabajadores e impedir que ejerzan su derecho fundamental a convocar huelgas para lograr que se satisfagan las demandas justas de los trabajadores.

La negociación colectiva y los convenios colectivos se están poniendo en tela de juicio debido a una espiral continua de incremento de los precios de los bienes y servicios. En consecuencia, los sindicatos que concluyen convenios colectivos se enfrentan a un espectro de incumplimiento de las obligaciones contractuales en términos de salarios acordados, lo que debe remediarse a través de una indización de los salarios basados en convenios colectivos, que tenga en cuenta el índice del costo de vida, para que los salarios se adapten al dicho costo y a la tasa de inflación de cada país.

En Sri Lanka hemos dejado esta indización, y los sindicatos deben renegociar la indización de los salarios como parte del proceso de negociación colectiva. El fuerte aumento del precio del petróleo no sólo afecta a los países consumidores, y seguramente podría frenarse si las compañías petroleras empezaran a pensar en términos de conciencia social y a moderar su inmenso margen de beneficios.

No puede justificarse la búsqueda de beneficios a expensas de la pobreza de los trabajadores y las personas están viéndose más afectadas por el peso que representan los enormes beneficios de las compañías petroleras. Seguramente todos sabrán acerca del conflicto étnico que está afectando a Sri Lanka desde 1983. Como consecuencia del desmantelamiento de un acuerdo de alto al fuego, las tropas del Gobierno y las milicias han tomado medidas de represalia, lo que ha causado la muerte de numerosos civiles e inocentes. Sin embargo, en este dramático escenario, el Gobierno ha continuado asumiendo otras obligaciones frente a la OIT, adoptando un Plan Nacional de Acción respecto al Programa de Trabajo Decente.

Esperamos que cambie esta situación no tan óptima en mi país y en todo el mundo, y que pronto podamos tener un futuro mejor.

---

*Original chino: Sr. HU (Gobierno, China)*

---

El Gobierno de China es consciente de los enormes esfuerzos que ha realizado la OIT durante varios años para promover el trabajo decente y se congratula de esa labor.

El Informe del Director General «Trabajo decente, algunos retos estratégicos en perspectiva» pone de manifiesto el compromiso de la OIT, describe los desafíos a los que se enfrenta la organización para la aplicación del Programa de Trabajo Decente y define la acción futura de la organización.

Mientras me dirijo a ustedes desde esta tribuna, mi país sigue sufriendo las consecuencias del importante seísmo que sacudió el país, de una rara gravedad. Desde el 12 de mayo, decenas de miles de personas han muerto, cientos de miles han sufrido lesiones de diversa gravedad y millones se han quedado sin hogar. Decenas de millones de personas se han visto afectadas por ese terremoto.

Sin embargo, China no se ha desmoralizado por esa tragedia. El pueblo chino, animado por la unidad y la solidaridad, está luchando con valentía para recuperarse de esa catástrofe natural y tratando de reconstruir sus hogares con el apoyo firme y eficaz del Gobierno de China.

Estoy orgulloso de mi país y de mis 1.300 millones de compatriotas. Estoy también muy agradecido por la ayuda que los diferentes pueblos nos han ofrecido desde que se produjo el seísmo hace un mes. Su actuación nos indica que no estamos solos ante la amplitud de esa catástrofe y nos reconforta.

Ante un desastre de tal magnitud, China está tratando de seguir adelante y superar los problemas y las dificultades que afronta en la esfera de los recursos humanos y la seguridad social. Si bien la tierra sigue temblando después del primer gran terremoto, las autoridades encargadas de los recursos humanos y la seguridad social a todos los niveles en el país han iniciado acciones destinadas a salvaguardar los derechos y atender a los trabajadores heridos en el lugar de trabajo.

En primer lugar, hemos asignado, con carácter prioritario, fondos gubernamentales y fondos de la seguridad social a los cuidados y atención médica para las personas afectadas en las zonas del siniestro.

En segundo lugar, hemos procedido a la evaluación de las lesiones en el trabajo y a la pronta indemnización de los trabajadores que resultaron heridos en su lugar de trabajo como consecuencia del terremoto y en las tareas de rescate más tarde.

En tercer lugar, como expresión de nuestra solidaridad ofrecimos servicios a los trabajadores migrantes en la zonas afectadas que trabajaban en otras ciudades y localidades, ofreciéndoles los servicios de telecomunicación necesarios para ponerse en contacto con sus familias.

También ofrecimos facilidades de transporte a las personas que solicitaron volver a sus ciudades o localidades de origen y para buscar a sus familias, y se organizaron, cuando fue posible, licencias especiales, logrando mantener el pago de sus salarios y su estatuto de empleo.

En cuarto lugar, aseguramos que las principales escuelas de formación profesional recibieran a estudiantes procedentes de las zonas afectadas por el terremoto hasta el fin de sus estudios y se ha concedido una prioridad especial a los estudiantes de los dos ciclos de la enseñanza secundaria huérfanos.

Inauguramos nuestro primer sistema de asistencia para el empleo en las zonas afectadas, recolectamos información sobre los puestos de trabajo que podrían convenir a las personas provenientes de las zonas afectadas a partir de un gran número de fuentes, y les ayudamos a obtener un empleo en las localidades en las que había escasez de mano de obra. In-

vertimos en iniciativas para incentivar económicamente a quienes dieran empleo a las personas afectadas y ofrecimos ayuda a las empresas que se encontraban en las zonas del siniestro para que pudieran emplear a las personas afectadas por el desastre en el proceso de reconstrucción, ofreciendo subvenciones para el empleo y prestaciones de seguridad social. También ofrecimos microcréditos y otras medidas preferenciales para alentar a las personas en esas zonas a crear su propia empresa. Logramos recuperar rápidamente los datos sobre la seguridad social que resultaron dañados por el terremoto y utilizamos fondos de reserva para el pago puntual y completo de las pensiones y otras prestaciones de la seguridad social tras el desastre.

Las autoridades encargadas de los recursos humanos y la seguridad social ofrecen asistencia individualizada, eligiendo a una de sus homólogas en la zona afectada para ayudarle a reconstruir sus ventanillas de atención al público. En esta labor intervienen los organismos responsables del mercado laboral y la seguridad social. Estas medidas evidencian la filosofía que anima al gobierno chino, que es la de colocar a la persona en primer plano creando una sociedad armoniosa.

Pensamos que la aplicación exitosa de estas medidas servirá de ejemplo, como una experiencia de la consecución del trabajo decente.

La catástrofe quedará atrás y la vida seguirá su curso. El Gobierno de China seguirá potenciando los intercambios y la cooperación con los Miembros de la OIT, compartiendo experiencia e información y reforzando la capacidad de la OIT para que ésta traduzca el consenso sobre el trabajo decente en acciones positivas.

Trabajemos juntos para conseguir el desarrollo económico, la superación de la pobreza y el trabajo decente, y lograr una globalización justa.

---

*Original inglés: Sr. VARELA (empleador, Filipinas)*

No hace mucho tiempo, el trabajo decente era un mero concepto en la mente de sus defensores y ahora es más que una idea, es un programa o un llamamiento a la acción que, en palabras del Director General en el Informe de esta reunión de la Conferencia, debería hacer que la vida laboral mejore en todas partes.

La realización del Programa de Trabajo Decente al nivel mundial ha sido el foco central de la OIT desde que comenzara con la defensa de este tema. En consecuencia, este Informe, que comenzó como un programa de la OIT en 1999, se ha convertido en una fuerza de pleno derecho que resuena en todas las regiones y que se ha ganado el apoyo de una gran mayoría de la comunidad mundial.

Se ha avanzado en la traducción del ideal del trabajo decente en una realidad. Sin embargo, no va tan rápido como se desea. Hay unas fuerzas de restricción enormes en nuestro entorno económicos, social y político con las que tenemos que luchar. De hecho, tenemos ante nosotros muchos desafíos estratégicos. Como indicó el Director General, es difícil trasladar la teoría a la práctica.

El mayor desafío es la crisis financiera mundial que afecta gravemente a la economía mundial y a países tanto grandes como pequeños. Lo que se inició como un problema de créditos baratos en Estados Unidos se ha transformado en un virus que ha suscitado una epidemia en el sistema financiero mundial altamente interconectado. Los signos incipientes de recesión en los Estados Unidos, que to-

davía sigue siendo la primera economía del mundo, tienen repercusiones graves en el resto de la comunidad internacional. La desaceleración del consumo americano está causando consecuencias en todo el mundo a los países que tienen como principal destino de sus exportaciones a los Estados Unidos. Como si no fuera suficiente con todas estas convulsiones en el mundo de las finanzas, nos vemos además enfrentados a unos precios al alza del petróleo y los alimentos, que llegan a niveles sin precedentes. La correlación directa existente entre estos acontecimientos y la sostenibilidad de la lucha contra la pobreza y el hambre en los países en desarrollo no puede dejar de recalcar. La cuestión más importante para muchísimas personas de todo el mundo es la de sostenibilidad. A pesar de todos los beneficios que se pretendían con la economía globalizada, no se han obtenido realmente. Los grandes protagonistas económicos con sus grandes redes de producción y distribución, junto a su fuerza financiera y el dominio de la tecnología, han impedido a los pequeños protagonistas obtener beneficios con el cambio.

Otra parte oscura de este panorama mundial es el espectro del terrorismo, que deja sus consecuencias en la sociedad. Con la actual interconexión, el problema de uno es el de todos. En la aldea global, todos cargamos con el mismo peso y tenemos el mismo horizonte.

¿Qué podemos hacer entonces? El Informe del Director General de esta Conferencia es una hoja de ruta extremadamente oportuna que orientará a todos los interesados para hacer avanzar el Programa de Trabajo Decente hasta que sea una realidad para todos. El desafío auténtico es cómo seguir adelante en medio de la tormenta. Es un desafío que podemos encarar gracias a la unidad de propósito y la solidaridad en la consecución del Programa de Trabajo Decente. Bajo el liderazgo institucional de la OIT y en estrecha alianza con todos los interesados al nivel internacional, nacional y regional, confiamos en que podremos atravesar estas aguas turbulentas. No hay vuelta atrás. Tenemos que avanzar de forma decidida.

---

*Original árabe: El PRESIDENTE*

Serbia desea plantear una moción de orden. De conformidad con el Reglamento, vamos a escuchar esta moción de orden que plantea Serbia.

---

*Original inglés: Un delegado gubernamental de Serbia*

El Sr. Rasic figura como representante de la Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo (MINUK). Deseo señalar a su atención el párrafo 3, apartado b), del artículo 2 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, que se refiere al derecho de admisión a las sesiones de la Conferencia que cito: «los representantes de las organizaciones internacionales que hayan sido invitadas por la Conferencia o por el Consejo de Administración a hacerse representar en la Conferencia».

Observamos que el Sr. Rasic es al mismo tiempo Ministro de Trabajo y de la Protección Social de las Instituciones Provisionales del Gobierno Autónomo de Kosovo-Metohija.

Habida cuenta esto, la República de Serbia estima que por su calidad de miembro de las Instituciones Provisionales del Gobierno Autónomo de Kosovo no puede representar a la UNMIK. Los representantes de la UNMIK, ante esta Conferencia y ante otras

conferencias, sólo pueden ser funcionarios públicos internacionales, lo cual no es el caso del señor Rasic. Por lo tanto, rogamos que se retire el nombre del señor Rasic de la lista de oradores o que sea sustituido por cualquier otro miembro funcionario público internacional acreditado, de conformidad con la resolución núm. 1244 del Consejo de Seguridad para representar a la UNMIK.

---

*Original árabe:* El PRESIDENTE

Serbia ha presentado una moción de orden por el delegado de Serbia. Cedo nuevamente la palabra al Consejero Jurídico de la OIT para que nos proporcione una opinión jurídica y una explicación en lo referente a la moción planteada por Serbia.

---

*Original inglés:* CONSEJERO JURÍDICO DE LA CONFERENCIA

El Sr. Rasic ha sido acreditado periódicamente como miembro de la delegación de la Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo UNMIK ante esta 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

La acreditación ha sido firmada por el Sr. Joachim Rücker, Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas, y en la misma carta, de 14 de mayo de 2008, el Sr. Rücker transmitió al Director General de la OIT, Secretario General de esta Conferencia, la solicitud de que el Sr. Rasic pudiese intervenir en esta plenaria.

Esa es la situación, es decir, que la Oficina no ve que haya impedimento jurídico alguno para que intervenga el Sr. Rasic.

---

*Original inglés:* Sr. RASIC (*representante, Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo*)

En nombre de la UNMIK-Kosovo tengo el gran privilegio y honor de intervenir hoy ante ustedes y de explicarles las grandes dificultades que tenemos para crear una sociedad en la que haya igualdad de oportunidades para cada comunidad que vive en Kosovo.

Para crear una sociedad de este tipo, nos enfrentamos a una tasa de desempleo elevada, a una enorme pobreza, algo aterrador para cualquier persona que cree que no hay seres humanos hambrientos en el viejo continente.

En Kosovo el 44 por ciento de las personas están desempleadas y el 15 por ciento sufren una pobreza extrema y luchan por sobrevivir mientras tratan de satisfacer sus necesidades humanas básicas. Sin embargo, el 70 por ciento de la población tiene menos de 30 años, hecho que ofrecerá un gran potencial y una enorme ventaja cuando este grupo forme parte de la sociedad moderna en la Unión Europea.

Nuestros centros de formación profesional están organizados para satisfacer las normas de formación internacionales en todos los ámbitos de empleo posibles. No obstante ello, incluso si aprovechamos todas nuestras posibilidades de formación, sólo podemos impartir formación al 2 por ciento de nuestros empleados por año. Para dar con una solución a este problema es necesario entablar una colaboración que nos conduzca a una cooperación estable y a largo plazo con los centros europeos con una larga tradición de formación y la capacidad para satisfacer las normas profesionales técnicas más elevadas.

Kosovo invierte en sus jóvenes. Tenemos estrategias para fortalecer los recursos humanos y planes avanzados para mejorar el empleo, pero no tenemos un producto final. No podemos brindar suficientes oportunidades de empleo para nuestros jóvenes,

cualesquiera que sean su formación o cualificaciones. No contamos aún con una economía suficientemente sólida para absorber a todos aquellos que desean trabajar. Tenemos un gran potencial laboral para el futuro, pero de momento, este potencial es una carga para nosotros y un problema para toda la región de los Balcanes, por lo que se refiere a la creación de un entorno económico estable, tan necesario tras tantos años de infortunio.

El mayor reto para el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social en Kosovo es hacer algo concreto que brinde esperanza a la gente y que les permita utilizar su energía positiva y encauzarla en la dirección acertada. La creación de un entorno positivo para el empleo, es el principal objetivo político del Ministerio, porque si no tenemos trabajo para nuestra gente no podremos atender a aquellos que dependen de nosotros para satisfacer sus necesidades de seguridad social y de un nivel de vida decente. No podemos lograr este objetivo por nuestra cuenta. Necesitamos ayuda, la ayuda de nuestros amigos, de las personas, organizaciones y países que comprenden la importancia de la estabilidad económica y social en la sociedad. Son muchos los planes y propuestas, pero también son muchos los obstáculos. Tenemos que dar con soluciones sostenibles a largo plazo, que permitan estabilizar esta región de los Balcanes. Sabemos que esos problemas no pueden resolverse en un plazo breve. Somos conscientes de que lograr una solución permanente requiere un largo proceso de lucha para todos, pero con la ayuda de ustedes creo que lo lograremos.

Un ámbito por el que podemos empezar es el del desarrollo de oportunidades concretas para nuestros jóvenes, como los empleos estacionales o educativos. La experiencia y los conocimientos que adquieren nuestros jóvenes en otros países pueden servir para construir nuestra joven sociedad y un futuro productivo para Kosovo.

Este tipo de apoyo es fundamental para fomentar la confianza de todo el pueblo de Kosovo en un futuro económico estable para beneficio de todo el pueblo de Kosovo.

Quiero aprovechar también esta oportunidad, para pedirles a todos ustedes, en esta Conferencia, a las organizaciones internacionales de empleadores, a las organizaciones internacionales de trabajadores, a los gobiernos, a todos los interlocutores sociales, que sean nuestros amigos y asociados. Súmense a nosotros y ayúdenos a construir una sociedad nueva, inclusive, llena de oportunidades para el futuro de todos los habitantes de Kosovo. Estoy convencido de que redundará en interés de todos nosotros lograr una paz económica y social en Kosovo y en los Balcanes, ya que sólo de esta forma lograremos una paz duradera en Kosovo. Con su ayuda lograremos un futuro mejor para todos. Una vez más quiero rogarles que nos ayuden a lograr nuestro objetivo, porque realmente queremos ser un asociado constructivo para beneficio de todas las naciones de los Balcanes. Gracias por su atención y espero que podamos trabajar juntos.

---

*Original inglés:* Sra. UDDÉN SONNEGARD (*Secretaria de Estado, Ministerio del Empleo, Suecia*)

Me honra estar aquí hoy e intervenir en esta Conferencia importante, el resultado de esta Conferencia podría incluso, calificarse, de acontecimiento histórico. Entendí que las labores de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización han sido todo un éxito. Para mí, ello es un in-

dicio de la eficacia del mecanismo tripartito de la OIT.

Estamos en vías de adoptar una declaración que ayude a los Estados Miembros de la Organización a lograr el trabajo decente.

Ante todo, señor Director General, permítame agradecerle su Informe titulado Trabajo decente: algunos retos estratégicos en perspectiva. La respuesta del Director General al dilema de la globalización es clara. El Programa de Trabajo Decente podría ser una herramienta poderosa que podría utilizarse en los países desarrollados y en desarrollo para lograr el equilibrio necesario en la economía.

Suecia apoya dicho enfoque. Aplicar el Programa de Trabajo Decente es parte de un proceso importante para suprimir cualquier escepticismo frente a la globalización. Hemos de afrontar la globalización con una combinación de desarrollo económico y sistemas sociales sostenibles que permitan hacer frente a los cambios. La clave para lograrlo es facilitar el ajuste de la empleabilidad y el aprendizaje permanente, temas que también han sido debatidos en la Conferencia.

Pasemos ahora al Informe global de este año, el tercero sobre libertad de asociación y libertad sindical. Es un Informe excelente lleno de ideas estimulantes. La promoción y el cumplimiento de la libertad de asociación y de la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de sindicación, es una de las tareas fundamentales de la OIT. Observo con satisfacción que en los últimos cuatro años se han logrado progresos para lograr una mayor ratificación. Sin embargo, sigue preocupando sobre manera que el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) siga siendo el menos ratificado de los ocho convenios fundamentales y que una gran proporción de empleadores y trabajadores del mundo sigan sin estar protegidos por ese instrumento.

Los principios del Convenio núm. 87 se aplican a todos los trabajadores y empleadores de todos y cada uno de los Estados Miembros de la OIT, no cabe duda de que vamos a estudiar nuevas formas de seguir promoviendo la ratificación. No obstante, la ratificación tiene poco sentido si no se aplica de forma efectiva. Siguen produciéndose violaciones graves, como acosos, encarcelamientos, desapariciones y una violencia que incluye el asesinato de dirigentes sindicales, así como discriminación anti-sindical e injerencias en la actividad de los sindicatos.

La globalización, unida a una voluntad cada vez mayor de actuar en el plano transnacional, da a todos los mandantes de la OIT nuevas oportunidades para promover la aplicación de la libertad de asociación y el derecho de sindicación. La responsabilidad social de las empresas, los acuerdos comerciales y los acuerdos marco internacionales, son buenos instrumentos, que está promoviendo y estudiando también el Gobierno sueco.

Sabemos que los trabajadores sindicados ganan mejores salarios, trabajan menos horas, reciben más formación y tienen una mayor permanencia en el empleo que los no sindicados. La negociación colectiva es un factor determinante en los resultados del mercado laboral.

Por último, estoy convencida de que hay formas de afrontar los retos que tan bien está poniendo de relieve esta Conferencia. Lo más importante es que la OIT en este mes de junio, nos proporcione una nueva declaración que espero, sea de gran valor,

para mejorar esa dimensión social de la globalización.

---

*Original francés: Sra. MILQUET (Viceprimera Ministra, Ministra del Empleo e Igualdad de Oportunidades, Bélgica)*

---

Debido a los retos fundamentales de esta Conferencia me parece fundamental participar personalmente. Ante todo, debo agradecer al Director General por la calidad de su Informe, la pertinencia de sus análisis sobre la inestabilidad mundial y las propuestas que nos hace.

Nos plantea uno de los temas nacionales e internacionales más complejos y urgentes que pueden resumirse en pocas palabras: cómo humanizar la mundialización, cómo ayudar a la OIT en el concierto de las organizaciones multilaterales para lograr este objetivo, cómo evitar que el mercado de trabajo no se considere como una mera mercancía. No podemos reprochar al Director General no haber advertido sobre esta cuestión tan política e institucional.

El Director General nos hace propuestas para fortalecer el consenso sobre los principios básicos del trabajo decente, algo que debe estructurar tanto nuestras políticas nacionales como la cooperación internacional. Lo anterior me complace ya que con este concepto innovador, los cuatro principios fundamentales que son: el desarrollo del empleo, la seguridad social, el diálogo social y el respeto de normas, se convierten en elementos indisolubles, lo cual constituye un progreso notable.

Por ello sólo me queda manifestar en nombre de Bélgica nuestro máximo apoyo a la Declaración de la OIT sobre la justicia social, para una globalización equitativa que sigue el rumbo de la Declaración de 1998, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, iniciada por el Sr. Michel Hansenne, y la completa de forma inteligente y eficaz, evitando el principio fundamental según el cual el no respeto a las normas no puede suscitar ventajas comparativas.

Como Ministra del Empleo, quiero señalar cuáles son nuestras expectativas, pero también cuáles son nuestros compromisos, pues además de observar qué puede hacer la OIT en favor de sus Miembros, es también fundamental ver qué es lo que nosotros, los Estados Miembros, podemos hacer y construir de cara a una estrategia futura.

En cuanto a las expectativas de Bélgica dejamos en claro que confiamos en el Director General y en el Consejo de Administración de la Oficina para la aplicación de esta Declaración.

Como la Unión Europea, insistimos en la importancia de una serie de indicios para aplicar este texto. El seguimiento que tanto los países de la Unión como Bélgica recomendaban, debe ser creíble si pretende estructurar durante varios años las actividades de la OIT en materia de trabajo decente.

La Oficina debe entonces comprometerse a establecer una buena gobernanza interna para atender las necesidades de los Miembros que quieren poner en práctica los principios del trabajo decente.

Otra expectativa que tenemos para afrontar los muchos retos que menciona el Director en su Informe, es que la concertación regional en torno a los objetivos de la OIT es un método que debe alentarse. Observo con interés que se trata de uno de los objetivos de la próxima Conferencia Regional Europea y velaré porque, a ese nivel, esa Conferencia sea un primer reflejo de la voluntad política de aplicar la Declaración.

La estrategia sobre trabajo decente, debe vincularse de manera más estrecha con la estrategia de la Unión Europea, y viceversa. La Unión Europea deberá en efecto fortalecer su contribución al Programa de Trabajo Decente para lo cual, además de la declaración, tendrá un documento de referencia que deberá inspirarla al momento de reflexionar sobre cómo mejorar su estrategia integrada, conocida como la estrategia de Lisboa.

Esta estrategia deberá servir para articular mejor la modernización de las políticas de empleo y de la protección social, especialmente para dar un contenido social a la flexiseguridad, y para valorar, estimular aún más el diálogo social sobre un mayor número de retos no tradicionales. Deberá seguir abordando también los derechos sociales.

Como futuro país llamado a presidir la Unión Europea en el 2010, defenderé activamente la integración de la estrategia sobre trabajo decente en el marco de la próxima estrategia de Lisboa, tema que espero tratar en el próximo Consejo de Ministros de Empleo que abordará el tema del futuro programa social.

Pero también debemos lograr este Programa de Trabajo Decente en colaboración con otros organismos multilaterales; la OIT no puede hacerlo sola. El gobierno belga insta pues a que se celebren acuerdos políticos y prácticos. Mediante esta concertación entre organismos surgirá la fuerza de una gobernanza mundial capaz de captar e imponer progresos auténticos en materia de justicia social en todas las regiones del mundo. Esta concertación estrecha, permitirá superar los obstáculos entre una gestión económica o economista, por una parte, la perspectiva social, por otra, y la percepción medioambiental mundial. Es decir, una óptica que concilie los tres polos inseparables de un nuevo orden mundial equitativo. ¿Cuándo llegará esa declaración conjunta y sólida, OIT OMC, para traer una nueva perspectiva común?

Por último, si compartimos esa perspectiva de política de estímulo e incitación no vinculantes, debemos mantener la función indispensable de la OIT en cuanto a la elaboración de normas para un derecho social mundial que paulatinamente se irá imponiendo a un número cada vez mayor. La labor normativa siempre ha sido una prioridad para Bélgica y seguirá siéndolo.

Si Bélgica tiene expectativas, también tenemos compromisos que queremos asumir en el marco de esta estrategia. Cada gobierno debe comprometerse a desarrollar y hacer más patente la estrategia nacional de trabajo decente, en su propio contexto nacional regional.

En su interesante Informe, el Director General muestra de forma pedagógica las múltiples transposiciones posibles de trabajo decente en las políticas nacionales. Trataré de hacerlo a nivel belga y espero que todos los gobiernos aplicarán la misma estrategia en sus países.

En efecto, el logro de que se aplique esta Declaración dependerá también de la participación responsable de cada Estado Miembro, tanto en la cooperación y en la coordinación entre Estados, pero también a nivel de su aplicación nacional.

Antes de mi visita de hoy, la semana pasada, pude observar que el trabajo decente es una caja de herramientas operativa que hoy en día reconocen los organismos de desarrollo. Debe ayudarnos para mejorar la calidad de las políticas de desarrollo. Ese es el reto del trabajo decente, sobre todo en lo refe-

rente a los derechos fundamentales, el empleo, el diálogo social, la protección social sin olvidar, claro está, la igualdad de oportunidades.

Pueden contar ustedes con Bélgica que, desde esta Conferencia y gracias a ustedes, es miembro adjunto del Consejo de Administración para dar lo mejor de sí para una causa que nosotros consideramos es una auténtica obligación moral, es decir, construir un nuevo modelo en el siglo XXI en el entorno de sociedades disgregadas y frente a una economía a menudo inhumana. Ese nuevo modelo se asienta ante todo en el tripartismo, que para nosotros es un método fundamental para una gobernanza política equilibrada y en el cual, a nivel belga, tenemos una tradición sólida que brinda a la OIT una pericia reconocida, como por ejemplo la del Vicepresidente de la Comisión de Aplicación de Normas, Sr. Luc Corte Beck, a quien felicito por ser uno de los responsables de la mayor fuerza sindical del país.

Este modelo también se asienta en los principios de derecho común integrados por las nociones de respeto e igualdad de trato y proyectos colectivos al servicio de las personas y no de las bolsas bursátiles.

---

*Original francés: Sr. BILTGEN (Ministro de Trabajo y Empleo, Luxemburgo)*

---

La Conferencia Internacional del Trabajo de este año tiene una importancia particular. Efectivamente, de ella depende el papel que confiaremos a nuestra Organización en el marco del sistema de las Naciones Unidas y mucho más aún, en el contexto de una comunidad internacional globalizada. Por eso, es importante lo que piensa la Organización de sí misma, pero sobre todo lo que vamos a hacer para que la OIT ocupe el lugar de primer plano que le corresponde. Nuestras decisiones este año determinarán la acción futura de la Organización.

El Gobierno de mi país apoya la acción de nuestro Director General, el Sr. Juan Somavia que felicitamos por su visión y sus esfuerzos para incorporar estos principios en los textos y en el funcionamiento cotidiano de la Organización. Por eso, me complace anunciar que el Gobierno de Luxemburgo apoyará la candidatura del Sr. Somavia para un tercer mandato.

Celebro por lo demás, los resultados de la visita oficial del Sr. Somavia en Luxemburgo en octubre de 2007. En esa ocasión el Gobierno, el Parlamento y los interlocutores sociales pudieron hablar del Programa del Trabajo Decente y alcanzar un amplio consenso. Luxemburgo firmará un acuerdo marco de cooperación con la OIT que tratará tanto de la colaboración financiera y técnica como de la cooperación a nivel político. Luxemburgo también se comprometió a proporcionar una contribución presupuestaria voluntaria a las actividades de la OIT. A través del Programa de Trabajo Decente podemos captar con una perspectiva horizontal e integrados los problemas resultantes de la mundialización. La aceptación creciente de la necesidad de un trabajo decente por parte de todos los interlocutores y todos los protagonistas de la mundialización, los Estados y organizaciones internacionales, incluso aquellas de vocación principalmente con principalmente económica y financiera, la integración cada vez más concreta aunque inevitablemente con algunas carencias de este concepto en las políticas horizontales, me llena de esperanza. Por eso es necesario fortalecer la capacidad de la OIT y asentar esta evolu-



ción en la declaración, correspondiente que será la herramienta de esta acción.

Es tanto más así cuanto que el trabajo decente también se refiere a otros ámbitos muy diversos. Los cuatro objetivos estratégicos que situamos en el corazón de esta Organización son: el empleo, la protección social, el diálogo social y la integración de los derechos fundamentales como derechos humanos, que guardan una estrecha relación entre sí. Pero mucho más allá, el trabajo decente tiene el potencial de convertirse en un instrumento indispensable para el progreso social, ambiental y económico.

Esta relación recíproca se manifiesta claramente en el ejemplo de Myanmar. Nuestra Organización fue la primera quien vislumbró los problemas estructurales de este país, desde la vigilancia de la aplicación de las normas internacionales del trabajo, en particular en materia de trabajo forzoso. Así es como se ha podido tener una imagen global más correcta de la situación de los derechos humanos. Por ello, el Gobierno de mi país, recalca la solidaridad del pueblo de Luxemburgo con el de Myanmar sacudido por la catástrofe natural que acaba de asolarlo. Instamos a las autoridades de Myanmar a que abran completamente el acceso del país a las organizaciones internacionales y ONG para que puedan brindar toda la ayuda necesaria a la población que tanto sufre. Seguimos apoyando los esfuerzos de la OIT en el marco de la cooperación con las autoridades birmanas para la supresión del trabajo forzoso.

Volviendo al Programa de Trabajo Decente, quisiéramos aprovechar el ímpetu para consolidar el enfoque de política voluntarista que conjuga el crecimiento con la protección social y la equidad. El mercado es una necesidad pero no es una respuesta. El mercado no suscita solidaridad. La solidaridad es el resultado de la acción conjunta y voluntaria de la política y del mercado.

Este enfoque recalcado por el Proceso de Lisboa en la Unión Europea puede servir de modelo y de referencia, pero también puede adaptarse según las especificidades, la historia y la cultura y la etapa del desarrollo económico de cada Estado Miembro.

Un elemento nos parece particularmente temible y exige en nuestra opinión una acción particular de la OIT en cooperación con otras organizaciones internacionales. Se trata del creciente carácter financiero de las relaciones económicas internacionales. El desarrollo más o menos incontrolado del sector financiero y las decisiones más o menos incontrolables en la materia desestabilizarán a largo plazo el mundo del trabajo.

Por lo tanto, hacemos un llamamiento al Director General para que contemple estrategias que permitan poner coto a los efectos incontrolados de las decisiones del sector financiero.

Pensamos que la economía real tiene que volver a tener un papel preeminente y contener los efectos de la especulación. Estimamos que también sería un tema muy apropiado para las próximas Conferencias Internacionales del Trabajo.

Por lo demás, este problema guarda una relación directa con la crisis alimentaria mundial. La especulación, al igual que la falta de alimentos básicos ha disparado los precios e impide que una gran parte de la población mundial obtenga bienes de primera necesidad. En los tres últimos años los precios de los alimentos aumentaron en un 83 por ciento y el trigo un 181 por ciento. Esto es inaceptable, necesi-

tamos una concertación y coordinación internacional para contrarrestar esta evolución lamentable.

La intervención de la OIT en este proceso es fundamental, tanto más que el riesgo de la explosión universal afecta en primer lugar al mundo del trabajo y los trabajadores.

Para alcanzar nuestros objetivos necesitamos recursos y procedimientos, por eso apoyamos todos los esfuerzos encaminados a que la OIT disponga de la capacidad necesaria para que pueda cumplir su papel fundamental en el marco de la gobernanza y la globalización.

Es fundamental la disponibilidad en la organización de los recursos tanto ordinarios como extrapresupuestarios necesarios para el fortalecimiento de sus capacidades. Tenemos que adaptar el funcionamiento interno en la Organización y de la Oficina conforme con el contenido de la Declaración.

Sin embargo, nuestro Gobierno pide que se realice además una reflexión sobre el modo de gobernanza internacional, una mejor coordinación de las políticas económicas, la cooperación permanente, en lo posible institucional, de las organizaciones internacionales, para que exista una interconexión permanente entre los objetivos de todos los interlocutores.

Por último, se necesitan procedimientos de seguimiento e incluso de vigilancia. Apoyamos la propuesta de revisiones cíclicas por la Conferencia Internacional del Trabajo. Podríamos concebir también una especie de *peer review*, un análisis por los pares, voluntario, adaptándose a la situación de los diferentes Estados Miembros, que se acordaría en forma voluntaria con cada Estado.

La estructura tripartita única de la OIT es idónea para este ejercicio.

---

Sr. TOMADA (*Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina*)

---

Cuando el año pasado anuncié ante esta Asamblea que era mi último discurso como Ministro de Trabajo no imaginaba que la nueva Presidenta de los argentinos, la Sra. Cristina Fernández de Kirchner, me honraría pidiéndome que la acompañara en su gestión. Aquí estoy, en representación de un Gobierno cuyo objetivo es cerrar la deuda social a través del combate a la pobreza mediante la redistribución de la riqueza con más y mejor trabajo.

Así como en 1944 la Declaración de Filadelfia afirmaba que «el trabajo no es una mercancía», hoy se ha generado un extendido consenso en que no existe globalización justa sin trabajo decente.

El trabajo decente le dio humanidad a un proceso que aparecía errático, sin valores, fundado exclusivamente en la acumulación del capital y el libre comercio sin límite, y cuya implementación provocó catástrofes económicas y sociales. La Argentina es un testimonio de esos desastres en 2001.

A partir de esta experiencia es que celebramos que esta 97.ª Conferencia ratifique enfáticamente — a través de la «Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa» —, el compromiso de los gobiernos y los actores sociales con la justicia social, el pleno empleo y el trabajo decente.

Desde estos valores, de los que nos enorgullecemos, la OIT apuesta a su fortalecimiento para prestar asistencia a los Estados Miembros, con eficiencia y eficacia.

Dependerá de todos que los postulados de la Organización y su esencia original de organismo tripartito tengan cada vez más influencia en las demás



organizaciones internacionales y en la política interna de nuestros países.

Por esta razón, resultan altamente auspiciosas las conclusiones sobre un tema muchas veces olvidado, la promoción del empleo rural para reducir la pobreza.

El sector rural presenta un gran reto al trabajo decente. Pone en cuestión la relación entre países desarrollados y países en desarrollo, afectados por la inconsistencia de los subsidios agrícolas. Es un punto central en las negociaciones sobre cambio climático y en las acciones para preservar el planeta y la seguridad alimentaria.

En particular, el sector rural en mi país ha sido beneficiado con una rentabilidad superior a la de cualquier otro. Desafortunadamente, ella no se refleja ni en el crecimiento del empleo, ni en el nivel de remuneración de sus trabajadores, ni en el nivel de su protección social. También es deficitario en términos de trabajo decente porque el trabajo no registrado y el trabajo infantil agrícola tienen una gravedad que supera otras actividades.

Esta contradicción es una prueba más de que las políticas de mercado por sí solas nunca corregirán las injusticias sociales.

Por eso, estamos convencidos de que, cuando llega el momento de la distribución, el Estado es el responsable, con el diálogo social como principal instrumento, de orientar y reasignar recursos, exigir esfuerzos a los que más reciben y compensar a los más perjudicados.

Esto nos exige redoblar los compromisos para que la desprotección y la pobreza sean erradicadas.

Queremos reiterar en este ámbito que la prioridad de nuestra gestión es y será la mejora de la calidad del empleo con la participación de los actores sociales.

Por eso, el debate sobre las calificaciones de los trabajadores merece una reflexión. La educación, la formación y el aprendizaje permanente favorecen el desarrollo de ventajas competitivas donde todos ganan: las empresas, los trabajadores y la sociedad en su conjunto.

Sin embargo, es necesaria previamente la decisión política de los gobiernos de impulsar y sostener un desarrollo productivo que tenga como eje central la inclusión social a partir del trabajo decente.

Mi país ha entendido este desafío y nuestra economía ha crecido, disminuyendo fuertemente la pobreza y el desempleo, aumentando la creación de empresas y del trabajo formal, con una política en marcha de ciencia y tecnología, y de mejora de la calidad de la educación, la formación y la orientación laboral.

Se requiere un enfoque integral y una alianza virtuosa con los actores sociales para que la inversión pública y privada en capacitación favorezca la igualdad de oportunidades y se desarrolle en el marco de relaciones laborales equilibradas y justas.

Quisiera dedicar mis últimas reflexiones al diálogo social como medio y fin, como método y como respuesta institucional.

Es, sin duda, un camino en sí mismo para transformar lo que no se ve en emergente. El diálogo social es una práctica propia de la democracia y del respeto de los intereses de todos, pero sólo funciona cuando el bien común guía las decisiones de las partes y tiene como objetivo el mejoramiento de toda la sociedad.

Con ese espíritu, la Presidenta de la Argentina ha convocado a los Acuerdos del Bicentenario. Un

acuerdo para acordar. Hoy, una instancia tan madura como eficiente, tan determinante como necesaria.

Nuestro país ha promovido su ejercicio en todos los niveles, a través de la negociación colectiva, con el protagonismo responsable e insustituible de empleadores y sindicatos. Para que el diálogo social sea efectivo se debe lograr que cada sector resigne y se comprometa, acepte y se obligue, se pregunte ¿qué apporto? y no, ¿qué me llevo?

Tenemos como guía la práctica constante de la OIT y el reconocimiento que su accionar irradia.

No hay otro futuro para la humanidad que el diálogo constructor de justicia social.

---

*Original inglés: Sr. BEETS (Gobierno, Países Bajos)*

---

Hace 75 años que el primer Ministro de Asuntos Sociales tomó posesión de su cargo en los Países Bajos. Fue, en efecto, en junio de 1933, que se creó el Ministerio de Asuntos Sociales en nuestro país. En aquella época, el desempleo era alto, la seguridad social era balbuciente y el presidente del sindicato cristiano tuvo su primer contacto con el trabajo infantil ya que tuvo que abandonar la escuela a los 11 años para ir a trabajar a la fábrica.

Nos tomó mucho tiempo establecer un sistema de seguridad social y pensamos, obviamente, que todos los países deberían tener esa posibilidad también. Para ello debe concebirse un conjunto de medidas sociales mínimas que constituyan una base universal de protección social.

Esa base debe tener un nivel suficientemente alto para que la gente goce de la protección social básica a la que tiene derecho, pero no demasiado alto para asegurar su asequibilidad. Esa base social, debe considerarse como el punto de partida, no la meta final. Es una base a partir de la cual el país puede construir un sistema a un ritmo que se ajuste a su evolución económica y social. Es así como hemos ido construyendo el régimen de seguridad social en los Países Bajos a lo largo del tiempo.

Nos gustaría que otros países tuvieran la misma experiencia y posibilidad. Esa base de protección social universal debe servir de punto de partida.

Los Países Bajos consideran que todo régimen de seguridad social debe estar firmemente anclado en el Programa de la OIT. La protección social es, después de todo, uno de los pilares básicos del Programa de Trabajo Decente. Si se refuerza la seguridad social y se prevé la suficiente flexibilidad, se puede luchar eficazmente contra la pobreza, la marginación y las consecuencias negativas de la globalización. Se puede así promover la creación de empleo y condiciones de trabajo seguras.

El Ministerio de Asuntos Sociales de los Países Bajos fue creado durante la Gran Depresión de los años treinta. Nuestro primer ministro en aquella época esperaba poder cerrar el Ministerio una vez que hubiera finalizado la Depresión y que hubiera disminuido el desempleo. Sabemos ahora, sin embargo, que se requiere una labor constante para promover las oportunidades de obtener un empleo decente para los hombres y las mujeres en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad. En otras palabras, era, es y será necesario impulsar una acción contundente para defender el Programa de Trabajo Decente, no sólo en nuestro país sino en el mundo entero. Justicia social para una globalización justa.

*(Toma la presidencia la Sra. Diallo.)*

**VOTACIÓN NOMINAL SOBRE LAS RESOLUCIONES  
RELATIVAS A LAS CONTRIBUCIONES ATRASADAS  
DE COMORAS, LA REPÚBLICA CENTROAFRICANA,  
IRAQ Y LAS ISLAS SALOMÓN**

*Original francés: La PRESIDENTA*

Ahora procederemos a la votación nominal sobre las contribuciones atrasadas.

Tenemos que interrumpir la discusión del Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General para proceder a la votación nominal sobre las resoluciones relativas a las contribuciones atrasadas de cuatro países. Les recuerdo que estas resoluciones fueron aprobadas por la Conferencia en ocasión de su cuarta sesión, el viernes pasado, tras haber sido presentadas en el primer informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras. Las resoluciones figuran en las *Actas Provisionales* núm. 11-1.

Les recuerdo también que estas resoluciones fueron sometidas a votación ayer, lunes 9 de junio, pero no pudieron ser aprobadas por falta de quórum. Se trata de las resoluciones siguientes: resolución relativa a las contribuciones atrasadas de Comoras; resolución relativa a las contribuciones atrasadas de la República Centroafricana; resolución relativa a las contribuciones atrasadas de Iraq, y resolución relativa a las contribuciones atrasadas de las Islas Salomón. Propongo que se aprueben las cuatro resoluciones de modo conjunto en una votación única. Se votará en orden sobre cada resolución, y el resultado se presentará al término del procedimiento.

Por lo que se refiere a la votación, el artículo 13, párrafo 4, de la Constitución de la OIT dispone que la Conferencia, por votación con mayoría de dos tercios de los sufragios expresados, puede autorizar a votar a un Miembro que esté atrasado en el pago de sus contribuciones si este atraso se debe a circunstancias ajenas a su voluntad.

El artículo 19, párrafo 5, del Reglamento de la Conferencia, dispone que la votación ha de ser nominal.

*(Se procede a una votación nominal.)*

El resultado de la votación sobre la resolución relativa a las contribuciones atrasadas de las Comoras es el siguiente: 321 votos a favor, 9 en contra y 3 abstenciones. El quórum es de 307. En vista de que el quórum es 307, y de que la mayoría requerida de dos tercios es 221, la resolución queda adoptada.

*(Se adopta la resolución.)*

El resultado de la votación sobre la resolución relativa a las contribuciones atrasadas de la República Centroafricana es el siguiente: 321 votos a favor, 8 en contra y 4 abstenciones. El quórum es de 307. En vista de que el quórum es 307, y de que la mayoría requerida de dos tercios es 220, la resolución queda adoptada.

*(Se adopta la resolución.)*

El resultado de la votación sobre la resolución relativa a las contribuciones atrasadas de Iraq es el siguiente: 316 votos a favor, 12 en contra y 5 abstenciones. El quórum es 307. En vista de que el quórum es 307, y de que la mayoría requerida de dos tercios es 219, la resolución queda adoptada.

*(Se adopta la resolución.)*

El resultado de la votación sobre la resolución relativa a las contribuciones atrasadas de las Islas Salomón es el siguiente: 326 votos a favor, 5 en contra y 2 abstenciones. El quórum es 307. En vista de que el quórum es 307, y de que la mayoría requerida de dos tercios es 221, la resolución queda adoptada.

*(Se adopta la resolución.)*

*(Los resultados detallados de la votación figurarán en las páginas finales de las Actas de esta sesión.)*

*(El Sr. Salamín ocupa la presidencia.)*

**DISCUSIÓN DEL INFORME DEL PRESIDENTE  
DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DE LA MEMORIA  
Y LOS INFORMES DEL DIRECTOR GENERAL (CONT.)**

*Original árabe: Sr. TRABELSI (trabajador, Túnez)*

Deseo felicitar al Sr. Somavia por su excelente Informe sobre el trabajo decente, que este año se destaca por dos características que quisiera mencionar.

En primer lugar, este Informe actualiza la noción de trabajo decente y sus objetivos teniendo en cuenta las realidades de la economía de hoy en día y aborda los problemas actuales que pueden provocar problemas sociales en varias regiones del mundo, y más particularmente en los países del Sur tras el alza de los precios de la energía y de los productos alimenticios.

En segundo lugar, se evalúan los primeros resultados del Programa de Trabajo Decente a la luz de sus logros y de los obstáculos que conviene superar.

Nosotros compartimos completamente lo que dice el Director General en su Informe, a saber, «En este mundo de turbulencias el Programa de Trabajo Decente puede desempeñar un cometido importante para promover el equilibrio y la igualdad».

Por lo tanto, nuestra Organización debe restablecer el equilibrio y luchar contra las disparidades crecientes entre el Norte y el Sur, los ricos y los pobres y el capital y la mano de obra. El trabajo decente debe ser un instrumento para luchar contra la exclusión y la pobreza, reducir la vulnerabilidad del trabajo y las disparidades entre las naciones y las clases sociales a fin de que la humanidad pueda lograr un futuro común en el que desaparezcan las condiciones que fomentan el extremismo y el racismo y en el que prevalezcan los valores de la democracia y de los derechos humanos.

En su Informe, el Sr. Somavia abordó los progresos realizados en el Programa de Trabajo Decente. Sin embargo, haría falta una evaluación global del Programa para darle un nuevo ímpetu. Aprobamos el llamamiento del Director General para que se dé prioridad, durante el período de 2010-2015, a la elaboración de un sistema de evaluación de los progresos alcanzados en los distintos países en materia de trabajo decente, lo cual constituiría una etapa necesaria para redefinir las prioridades de cada país.

Generalmente se admite que el diálogo social tripartito es la base misma del Programa de Trabajo Decente porque sin un diálogo social real entre partes independientes y representativas, no se puede hablar de trabajo decente. Así, la defensa de la libertad sindical y del derecho de asociación y de negociación sigue siendo la primera etapa de todo programa de trabajo decente.

Encomiamos, en este contexto, la labor que realiza la Organización en todo el mundo para apoyar

los derechos sindicales y la asistencia a las víctimas de todas las violaciones de las libertades sindicales.

A este respecto, la Unión General de Trabajadores de Túnez, la UGTT espera con optimismo el éxito del nuevo ciclo de negociaciones sociales en Túnez a fin de mejorar los salarios y las condiciones de trabajo y de reforzar los derechos sindicales. A su juicio, es necesario establecer mecanismos que inciten a todos los Estados miembros de las Naciones Unidas a respetar la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos en el trabajo de 1998 y, en particular el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), así como el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

Nuestra Organización, la UGTT, apoya la Confederación Internacional de Sindicatos Árabes en su campaña por la defensa de los derechos y libertades contra los gobiernos árabes que no reconocen los derechos sindicales o que violan la independencia de los sindicatos.

Deseo dar las gracias una vez más al Director General por haber preparado su Informe sobre la situación de los trabajadores árabes en los territorios ocupados, los trabajadores de Palestina y el Golán sirio ocupado, cuya situación no deja de deteriorarse. Esta situación dramática resulta de la continuación de la ocupación, del expolio de las tierras cultivables, de la construcción del muro de separación, así como de la construcción de nuevos asentamientos y del refuerzo del bloqueo contra Gaza y la Cisjordania en violación de todas las resoluciones de las Naciones Unidas. El fin de esta tragedia para los trabajadores y para el pueblo palestinos sólo es posible mediante una paz global, justa y duradera, sobre la base de la retirada de todos los territorios árabes ocupados, y la creación de un Estado palestino independiente cuya capital sea Al Quds, así como la aplicación de las resoluciones internacionales.

---

*Original inglés: Sra. AMARELLO-WILLIAMS (Ministra de Trabajo, Desarrollo Tecnológico y Medio Ambiente, Suriname)*

---

El Informe del Director General engloba nuevamente perspectivas muy amplias en lo que atañe al trabajo decente y el mundo del trabajo, el progreso económico, la justicia social y la paz.

Acogemos con beneplácito la base ideológica que nos ofrece la OIT y que permite la constitución de sociedades competitivas basadas en la justicia social. Apreciamos la labor que ha realizado la OIT para definir estrategias y ampliar el alcance de las acciones de sus Estados Miembros. Sin embargo, sigue siendo un desafío traducir los nuevos conceptos de desarrollo de la OIT en estrategias de desarrollo nacionales. La OIT debería fomentar la colaboración en el plano nacional entre los diferentes organismos pertinentes con el fin de conseguir un mayor apoyo al concepto de trabajo decente en la sociedad. Esa coordinación debería abarcar los departamentos e institutos encargados de las finanzas, el desarrollo, la planificación, el comercio y la industria.

Celebramos la colaboración entre la OIT y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente. Si bien el sistema de las Naciones Unidas ha logrado dar coherencia a su labor a nivel del país, se debe potenciar también la colaboración entre las diferentes administraciones nacionales. En el Ministerio de Trabajo, Desarrollo Tecnológico y Medio

Ambiente, se concederá prioridad a la promoción del empleo, en especial de los empleos «verdes».

El pleno empleo y el empleo decente, en tanto que objetivos centrales de las políticas nacionales e internacionales deben reflejarse en los gastos en que incurrir los organismos del sistema de las Naciones Unidas.

Pensamos que, por una parte, los indicadores económicos no reflejan la totalidad de los objetivos de desarrollo humano y, por otra parte, el progreso material sólo es sostenible si se basa en los valores fundamentales del trabajo decente, a saber, la libertad, la equidad, la seguridad y la dignidad.

En la Memoria del Director General se examina una cuestión que preocupa seriamente a mi administración, es decir, el crecimiento de la economía informal que genera empleos precarios. Con el fin de evaluar la magnitud de la economía informal y determinar las tendencias generales, encomendé la realización de un estudio pionero en colaboración con la Oficina General de Estadísticas, que fue finalizado en febrero de 2008 y presentado a las partes interesadas, los medios de comunicación y el público en general. El resultado de dicho estudio demuestra que la economía informal es muy extensa.

El desafío consiste en ampliar la supervisión del cumplimiento de las normas nacionales mínimas dentro de la economía formal con el fin de eliminar las deficiencias en las disposiciones legales en materia de protección de los trabajadores y concienciar acerca de los derechos laborales y las relaciones de empleo, en particular la externalización y la subcontratación.

El diálogo social puede, sin embargo, paliar las consecuencias negativas de la informalidad relacionada con los cambios en el sector formal y los ajustes de los modelos de empleo y producción. Por consiguiente, como Ministro del Trabajo establecí una Comisión para las agencias de empleo que tiene como finalidad ajustar la legislación actual y recomendar y formular nuevas leyes en un plazo de seis meses.

Las desigualdades entre el trabajo formal e informal en términos de productividad, salarios y condiciones de trabajo, son manifiestas y se derivan del carácter no organizado del sector. Por lo tanto celebramos el examen de sistemas de formación más igualitarios y la mejora de la educación, temas que forman parte del debate de la Conferencia sobre las «Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo» para lo cual el compromiso de los mandantes tripartitos es fundamental.

El diálogo social puede ser la clave para integrar la economía informal en la economía nacional permitiendo así la creación de trabajo decente. La Comisión para la creación de un centro nacional de productividad formuló recientemente recomendaciones para la constitución de una organización para la productividad en el Ministerio de Trabajo con un programa inicial de tres años.

Quisiéramos agradecer a la Oficina Subregional para el Caribe de la OIT por haber impulsado un movimiento para la productividad en Suriname, que sin embargo tiene aún mucho camino por recorrer.

La coherencia y la perspectiva global del trabajo decente está relacionada con «el enfoque basado en el ciclo vital» que está muy bien presentado por el Director General en su Informe, y que describe las cinco etapas de la vida, la transición y la dimensión del trabajo decente en cada etapa del ciclo vital. Ese

enfoque y la nueva comprensión que se adquiere con él del concepto de trabajo decente, me llevan a concluir que el trabajo decente es una política mundial de desarrollo que merece un mayor apoyo no sólo de los países, sino de todo el sistema de las Naciones Unidas.

El Ministerio de Trabajo ya ha adoptado medidas para la creación de un nuevo sistema de administración laboral que dará resultados próximamente. Una buena parte de la labor de la OIT consiste en establecer, mediante negociaciones tripartitas, instituciones laborales y en asistir a su funcionamiento. Eso comprende la legislación para la protección de los derechos, reglamentos para apoyar las buenas prácticas o prevenir las prácticas inaceptables, los modelos de organización, las políticas y los programas. Abarca la legislación laboral, la negociación colectiva, la salud y la seguridad laboral, la jornada laboral, los períodos de descanso, la representación sindical, la protección del empleo, las prestaciones de desempleo, el desarrollo de competencias y la protección social como se menciona en el Informe del Director General.

Los informes del Gobierno de Suriname han hecho referencia desde tiempo atrás al proyecto de modernización de la legislación laboral orientado hacia el cumplimiento de los convenios, recomendaciones y código de conducta de la OIT, y las cuatro leyes modelo de la comunidad del Caribe.

La semana pasada establecí cuatro comisiones destinadas a examinar y recomendar ajustes a la legislación actual o la aplicación de nuevas leyes laborales en un plazo de seis meses a un año sobre las siguientes cuestiones: libertad de asociación y libertad sindical, las agencias de empleo, la negociación colectiva y la inspección laboral.

Espero que los debates en esta Conferencia sean fecundos y contribuyan a la aplicación del Programa de Trabajo Decente tal como lo define la OIT.

---

*Original Lao: Sr. FAIPHENG YOA (Viceministro de Trabajo y Asuntos Sociales, República Democrática Popular Lao)*

---

La cuestión de la libertad sindical y de la negociación colectiva en la era de la globalización, resulta de gran importancia para la promoción de los derechos fundamentales de los trabajadores y de los empleadores en todo el mundo, y en particular en la República Democrática Popular Lao, en la que la Federación de Sindicatos es la organización que representa a los trabajadores y la Cámara Nacional de Comercio e Industria es la organización que representa a los empleadores. Aunque la República Democrática Popular Lao todavía no ha ratificado el Convenio de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), nuestra práctica está en consonancia con las disposiciones principales de estos Convenios, como queda claro en la redacción y aplicación de la legislación nacional pertinente, que prevé la libertad sindical y la negociación colectiva. Me refiero en concreto al artículo 44 de la Constitución de la República Democrática Popular Lao, que estipula claramente que los ciudadanos de la República Democrática Popular Lao tienen el derecho de libertad de expresión, prensa y reunión y el derecho de establecer asociaciones y de organizar manifestaciones siempre y cuando no violen la ley. Disponemos de una ley del trabajo enmendada en 2006, la Ley de Sindicatos de 25 de diciembre de 2007 y el Decreto sobre la orga-

nización y actividades de la Cámara Nacional de Comercio e Industria, núm. 125/PM, de 24 de mayo de 2003. Los empleadores se amparan en este decreto para unir sus empresas constituyendo una asociación.

Hoy en la República Democrática Popular Lao hay 25 asociaciones empresariales, 13 cámaras de comercio e industria provinciales, que agrupan 1.050 empresas miembros, a las que permiten tener unas actividades uniformes y legítimas y unas buenas relaciones comerciales, así como proteger sus derechos y sus intereses legítimos. La Constitución, y las leyes y decretos mencionados constituyen la base jurídica para la organización y el funcionamiento de las organizaciones sociales en la República Democrática Popular Lao.

En el transcurso de los últimos años, la República Democrática Popular Lao, se ha centrado en el estudio y la mejora de la legislación nacional a fin de sentar unas bases sólidas para aplicar los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, de conformidad con sus propias realidades y condiciones.

Quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a los países amigos y organizaciones internacionales amigas por el valioso apoyo y la asistencia que nos han facilitado en los últimos años.

Quisiera también agradecer a la OIT la asistencia técnica para la aplicación del plan anual de cooperación. Espero que continuemos recibiendo tal ayuda y cooperación en los años venideros. Permítanme ahora desear un gran éxito a la 97.ª Conferencia Internacional del Trabajo.

---

#### PRESENTACIÓN Y ADOPCIÓN DEL INFORME DE LA COMISIÓN DEL FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD DE LA OIT

---

##### EL PRESIDENTE

Ahora vamos a dar inicio a la décima sesión. Procederemos a continuación a la presentación, discusión y aprobación del Informe de la Comisión del Fortalecimiento de la Capacidad de la OIT, que contiene la Declaración y la Resolución correspondientes.

El Informe de la Comisión figura en las *Actas Provisionales* núm. 13. El Proyecto de Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y el proyecto de resolución sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización figuran en las *Actas Provisionales* núm. 13-A/B. La Conferencia tiene todos estos textos ante sí. Estos textos también pueden ser consultados en línea, en la página Web de la presente reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Invito a todos los miembros de la Mesa de la Comisión del Fortalecimiento de la Capacidad de la OIT, es decir al Presidente, Sr. Elmiger, al Vicepresidente empleador, Sr. Julien, al Vicepresidente trabajador, Sr. Patel, y al Ponente, Sr. Paixão Pardo a que tomen asiento en la tribuna.

---

*Sr. PAIXÃO PARDO (Ponente, Comisión del Fortalecimiento de la Capacidad de la OIT)*

---

Tengo el honor de dirigirme a ustedes para presentar el informe final de nuestra Comisión. Me gustaría mencionar que al iniciar los trabajos, estábamos conscientes de la trascendencia histórica del debate que se iniciaba en un año lleno de conmemoraciones históricas en el ámbito de los derechos

humanos, incluyendo los derechos humanos fundamentales en el trabajo.

El año 2008 es el aniversario de algunos instrumentos fundamentales, el sexagésimo aniversario del principal instrumento del derecho internacional del que se ha dotado la humanidad. A saber, la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

También es el sexagésimo aniversario del Convenio núm. 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, que es fundamental para la existencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores libres, independientes y democráticas.

Igualmente se celebra el décimo aniversario de la adopción de uno de los textos básicos de la Organización, la Declaración de la OIT, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Como vemos, el número 8 parece ser un número propicio para los derechos humanos y los derechos en el trabajo.

Para dar una idea de la complejidad del ejercicio al que nuestra Comisión se sometió, quiero recordar, que nuestra Comisión estuvo compuesta por más o menos 170 delegados titulares, lo que nos puede dar una clara idea de los desafíos y diversos puntos de vista sobre el propósito, el contenido y la forma del trabajo en que debemos abordar nuestras tareas.

Teniendo en cuenta el carácter dinámico de la cuestión social y del mandato general propuesto por la Constitución, incluida la Declaración de Filadelfia y la Declaración relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, está claro que la OIT es un foro político y social donde se debaten las más variadas cuestiones del ámbito del mundo del trabajo y las diferentes variables del progreso económico. Lo anterior, con el respaldo de los dos medios de acción constitucionales, a saber, las normas internacionales de trabajo y la cooperación técnica para su aplicación.

Reflejando esta realidad, el texto presentado ante nosotros permite a la Organización reforzar su capacidad de brindar asistencia a sus mandantes en los ámbitos económicos y sociales respecto de los que la Declaración establece un efecto directo con las condiciones de vida y de trabajo de los hombres y las mujeres, tanto en el mundo en desarrollo como en las sociedades más industrializadas.

El estado de bienestar y de desarrollo económico que hoy experimentan muchos países, puede verse amenazado a menos que se tomen las decisiones necesarias para hacer frente a los desafíos que ninguna otra generación tuvo que enfrentar, con impactos en la generación de trabajo decente. Esta Declaración podrá servir como una guía para las generaciones que enfrentarán condiciones de trabajo y de vida aún más duras que aquellas que nosotros conocemos hasta hoy.

El resultado del trabajo de la comisión es fruto de un consenso para enfrentar el reto de que la pobreza y la desigualdad en cualquier parte del mundo son una amenaza para la prosperidad de todos.

Esta Declaración y la resolución que acabamos de someter, son un medio para que la Organización logre difundir los beneficios de la globalización entre todos, y que el trabajo esté cimentado en la libertad, la dignidad, la seguridad y la igualdad.

Con estas ideas esenciales se abocó la tarea de redactar un texto suficientemente sólido para resistir los embates del tiempo y que continúe siendo válido en los futuros años de la OIT.

Sin miedo a exagerar, esta Comisión ha sido una Comisión visionaria e inspiradora. Tal como ha ocurrido por cerca de 90 años, la idea del tripartismo se mantiene vigente hoy en día en nuestros trabajos y ha demostrado su vitalidad y utilidad, pues se trata de un instrumento valioso para enfrentar los desafíos de la globalización y sus diferentes facetas.

Se ha trabajado pensando en el alcance del texto disponible para el mayor público posible dentro y fuera de la OIT; un texto que tendrá en consideración los textos fundamentales de la Organización, dándole un valor añadido que comprenda las diferentes dimensiones de la globalización.

El grupo de redacción creado sabiamente por la Comisión trabajó con ahínco, determinación y con un espíritu abierto al diálogo, sin escatimar esfuerzos para preparar el texto que la Comisión, luego de su aprobación, presenta hoy ante esta Plenaria. Cómo indicó uno de sus miembros, el Comité ha realizado un trabajo más que ejemplar, donde se respetaron las luces rojas y verdes acordadas entre el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los trabajadores desde el año pasado. Los gobiernos que representaron a las diferentes regiones, hicieron gala de cooperación y voluntad para llegar a acuerdos que fueran satisfactorios para todos.

Se llegó a un texto equilibrado que refleja los intereses de cada grupo, para permitir a la OIT optimizar la relación entre el trabajo decente y la globalización a fin de servir mejor a sus mandantes. En los debates se abordaron los temas más controvertidos teniendo siempre presente la idea de vincular el progreso y la globalización económica, la justicia social y las normas internacionales del trabajo, como medio para lograr los objetivos del trabajo decente.

El intento por fortalecer las capacidades de la Organización en su interior, para hacerla más pertinente en su exterior y así prestar asistencia adecuada a sus Miembros con coherencia en un mundo caracterizado por la rapidez de los cambios tecnológicos, económicos, financieros, sociales y ambientales, el aumento de la desigualdad y en muchos casos del desempleo o del subempleo despiertan muchas inquietudes y oportunidades a la vez.

La resolución sometida a la Conferencia abre el camino para tratar estos temas de una forma sistemática y productiva. La OIT no puede sustituir la acción voluntaria y soberana de los Estados Miembros, pero puede y debe dotarse de los elementos necesarios para apoyar a los Estados Miembros y a los actores sociales a fin de aplicar y de hacer realidad en el plano nacional los objetivos constitucionales agrupados en los cuatro objetivos estratégicos.

Sin lugar a dudas, el texto expresa el compromiso que deben asumir los gobiernos teniendo en cuenta las condiciones y circunstancias nacionales, para el pleno empleo, el empleo productivo con libertad y seguridad como piedra angular de las políticas económicas y sociales.

Esos esfuerzos deberían basarse en los cuatro objetivos estratégicos de la OIT todos los cuales revisten igual importancia. Entre otras cosas, el texto subraya la importancia de fomentar un ambiente propicio a las empresas productivas y sostenibles, en el centro del desarrollo económico y social.

Quedó claro desde el principio que el texto, una vez adoptado, tendría un carácter declarativo y no normativo, es decir, que no impone obligaciones jurídicas nuevas. Los documentos de base del marco

jurídico de la OIT, siguen siendo la Constitución y su anexo, es decir la Declaración de Filadelfia.

Además, los métodos de aplicación previstos en la Declaración y su seguimiento son todas medidas de promoción para mejorar la gobernanza y desarrollar la capacidad de la OIT, a fin de comprender y responder mejor a las necesidades actuales de los Miembros, que están expuestos a los efectos de la globalización. Asimismo, está claro que ni el texto, ni la resolución, van a incrementar las obligaciones de los Estados Miembros en materia de presentación de informes.

Aunque el texto puede parecer algo extenso, hago hincapié en que la búsqueda de consenso necesita una fusión de elementos diversos de todas las partes involucradas en las negociaciones que se celebraron en el seno de la Comisión. Por el contrario, los actores sociales y los gobiernos, se esforzaron por llegar a un acuerdo sobre los puntos que revestían mayor importancia para cada uno de los Grupos, respetando también los deseos de todas las partes, en un ejercicio que es a la vez complicado y fructífero en el marco del tripartismo.

Estamos conscientes de que el texto debería ser de fácil comprensión, tanto entre los mandantes como entre un público en general y que al mismo tiempo debería ser un texto significativo, relevante, sustancial que resistiese los embates del tiempo. Tarea bastante difícil si tomamos en cuenta la diversidad de opiniones planteadas en materia de globalización ante nuestra Comisión. El nuevo instrumento que presento ante ustedes, reconoce y enfatiza la igual importancia e interdependencia que revisten para el trabajo decente los cuatro objetivos estratégicos que sirven de apoyo al mandato constitucional de la OIT. Aquí reside la fuerza del texto: la capacidad de formular un esquema operacional que contenga los cuatro objetivos sobre el empleo, la protección social, el diálogo social y los derechos fundamentales en el trabajo.

Quiero agradecer especialmente a nuestro Presidente, el Sr. Elmiger quien magistralmente condujo los debates de manera práctica, con inteligencia y, sobretudo, con buen humor, lo que nos permitió, en los momentos más acalorados de la discusión, encontrar siempre una salida que fuese satisfactoria para todos.

Quiero aprovechar la oportunidad para agradecer las contribuciones acertadas, el espíritu de compromiso y de cooperación mostrado por los miembros de la Mesa, en particular el Sr. Julien, del Grupo de los Empleadores, asistido por el Sr. Wilson, el Sr. Patel, del Grupo de los Trabajadores, asistido por la Sra. Biordi y por los representantes gubernamentales de las diferentes regiones que, tanto en el grupo de redacción como en la plenaria de esta Comisión, nos brindaron la oportunidad de comprender los retos y las posibles soluciones que la adopción de este texto pueda traer a los Miembros de esta Organización.

Y también debo mencionar que acabo de recibir un informe del presidente del Comité de Redacción Jurídica, de nuestra Comisión que me parece útil incorporarlo en las actas de los trabajos preparatorios de esta Declaración.

No puedo dejar de expresar mi profundo agradecimiento por toda la asistencia brindada por la Oficina. En las personas del Sr. Kari Tapiola, del Sr. Francis Maupin, con su vasta experiencia y sabiduría. Agradecer al Sr. Emmanuel Reynaud, al Sr. Javier Escobar, a la Sra. France Auer, el Sr. Olivier

Julien, la Sra. Vroukga Boele, así como al Sr. Cristian Ramos Veloz. Todos ellos me han ayudado enormemente a formular el informe final de la Comisión así como al secretariado en general, y a los servicios de la Conferencia y la documentación y muy especialmente a los intérpretes, y traductores y traductoras, que con su infinita paciencia y dedicación nos permitieron convertir nuestra pequeña torre de babel en algo entendible. Con estas palabras los invito a que adoptemos el informe de nuestra Comisión.

---

*Original francés: Sr. JULIEN (Vicepresidente empleador, Comisión del Fortalecimiento de la Capacidad de la OIT)*

---

Con sumo placer y sin ninguna reserva El Grupo de los Empleadores aprobó ayer el informe de la Comisión del Fortalecimiento de la Capacidad de la OIT.

Para nosotros se trata de un documento político de suma importancia de cara al futuro de la Organización y de sus misiones. Que este texto haya sido preparado por consenso tras una labor de consulta notable, en la que participaron todos los Estados que así lo deseaban, demuestra que la OIT puede reaccionar ante los retos cuando así lo quiere.

Que el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores se hayan comprometido en una cooperación sin precedentes, es un dato que también debe tenerse presente. Esperamos que éste sea el inicio de otros avances que convendrá realizar en interés de la Organización.

Muchas hadas se inclinaron sobre la cuna de esta declaración. Ya sabemos que la victoria tiene muchos padres. Permítanme aquí agradecer al Sr. Helmiger, nuestro presidente, siempre animoso y con la sonrisa a flor de labios, al Sr. Funes de Rioja por su apoyo a lo largo del proceso; al Sr. Tabani por haber orientado al Grupo durante la tan difícil Conferencia de junio de 2007. Gracias también a Sir. Roy Trotman por la sabiduría tranquila demostrada el año pasado y aún más al Sr. Patel, mi brillante, eficaz y respetuoso interlocutor a lo largo de esta Conferencia de 2008.

Quisiera agradecer también al equipo insustituible integrado por la Sra. Biondi y el Sr. Wilton, esta alianza del viejo y del nuevo mundo a la que prácticamente no se le ha escapado nada, que ha hecho gala de una agilidad intelectual y de una gran amabilidad a lo largo del proceso.

Por último, la Organización durante esta Conferencia ha contraído una deuda suplementaria que será aún más difícil de liquidar que las anteriores; me estoy refiriendo, sin querer preocupar para nada a los grandes contribuyentes de esta Organización, al papel permanente y abnegado del Sr. Maupin en la concepción de este proyecto denominado SILC. Muchas gracias Francis, en nombre de todos los mandantes.

Lo he dicho antes, la solidez de los fundamentos de esta Declaración la brindan ustedes, los mandantes, que dan valor a este texto; ustedes que han sabido hacerlo suyo de manera conjunta, ustedes que van a ponerlo en vigor.

Esta Declaración nos compromete a todos nosotros e insta a la Oficina a realizar cambios. Sí, a cambiar, cambiar para conocer mejor las necesidades de aquellos a los que sirve; cambiar para ayudarles a afrontar mejor una mundialización difícil pero positiva para la mayoría de los ciudadanos, los trabajadores, las empresas, cambiar para situar en el eje de las actividades de la Oficina las cuestiones de

gobernanza; cambiar para aportar más sin olvidar nuestros valores esenciales.

Por esta razón, estos dos textos, tanto la Declaración como la resolución, han suscitado muchas expectativas para los empleadores, pero también entre los demás grupos. Estas expectativas debemos satisfacerlas ahora, a partir del viernes en el Consejo de Administración, tras la adopción de nuestro informe esta tarde.

Será el Consejo, con el apoyo del Director General y gracias a sus iniciativas futuras quién deberá acordar todos estos compromisos que figuran en la Declaración.

Sin un Director General dedicado a servir estos objetivos estratégicos, sin un Consejo de Administración que pueda empeñarse en esta vía de fortalecimiento de las capacidades, no podríamos tener éxito. Debe proseguir el consenso y debe abarcar a todos los agentes que están al servicio del desarrollo, de la justicia social y del empleo. Creemos que la Organización, con esta Declaración, cuenta con la mejor herramienta que haya tenido jamás para enfrentarse a los retos de la globalización. Para nosotros, empleadores, es un indicio firme, un llamado a la eficacia. Con esta herramienta, la OIT puede volver a ser una Organización rectora en el ámbito internacional, y no sólo en palabras sino también en los hechos. Porque al final de nuestra ruta están los hombres y las mujeres. Como decía un gran poeta francés, Pierre Reverdy, quién busca es más importante que lo que busca.

---

*Original inglés: Sr. PATEL (Vicepresidente trabajador, Comisión del Fortalecimiento de la Capacidad de la OIT)*

---

Hoy es una ocasión histórica y solemne y se le pide a la Conferencia que tome una decisión muy importante. Hace dos semanas en nuestra Comisión recordamos que hay momentos en la historia del diálogo social, cuando los retos importantes requieren soluciones, con un mismo nivel de ambición. Nos enfrentamos ahora a uno de estos retos. Lo que se le pide a esta Conferencia es estar a la altura del momento y adoptar un documento de referencia que oriente a los pueblos de nuestras naciones, a los mandantes de esta Organización y al brazo ejecutivo de la OIT, a saber la Oficina Internacional del Trabajo.

Podemos ser tímidos y aportar sólo algunos ajustes y perfeccionamientos posponiendo así para otra generación la tarea de afrontar esos retos que afectan a esta generación. Al respecto, hay precedentes en los foros internacionales, muchos momentos de fracaso de la imaginación, pero nos inspiran también todos esos casos en que han prevalecido la audacia y el valor, por ejemplo, en 1919 con la creación de la Organización Internacional del Trabajo y en 1944 con la adopción de la Declaración de Filadelfia.

En el proyecto de Declaración que estamos examinando hoy, no tenemos un fracaso de la imaginación, sino en cambio, una confirmación de que el tripartismo puede dar resultados oportunos adecuados y audaces.

La Declaración que se nos pide que adoptemos es un documento excelente que se ha ido elaborando paulatinamente mediante el consenso en la Comisión. Aborda grandes temas que van a repercutir en las inquietudes contemporáneas de las sociedades, en trabajadores, empresarios y gobiernos, y esperamos que también anticipe las cuestiones emergentes del futuro.

Es el regalo de esta generación a la siguiente, creer que es posible una realidad distinta que en vez de un mundo de desigualdades de ingresos, de altos niveles de desempleo y pobreza, de vulnerabilidad de las economías a las crisis externas, del crecimiento del trabajo no protegido y de la economía informal, así como la erosión de la relación de empleo. Si es posible construir un mundo basado en la justicia social. Es una declaración sobre el presente y sobre el futuro, sobre cómo ayudar a crear un mundo en que la justicia social esté en el eje de la economía global y en el cual el trabajo decente sea un medio fundamental para lograrlo. Es un mundo que nos hemos creado para nosotros y para nuestros hijos, para nuestros pequeños Samires y Pablos, y Zodwas y Jangs, y Almicars y las pequeñas Marías e Iqraas.

La globalización evoca emociones un tanto confusas en todos nosotros. Si suscita dolor, muchos retos. A veces el dolor vinculado a este fenómeno impersonal tan amplio hace que muchos quieran atrincherarse en sus fronteras nacionales temiendo el mundo con todos sus retos. Pero la globalización también puede aportar oportunidades inmensas a las naciones y a los pueblos con esa promesa de crecimiento e innovación. Y no lo hace tampoco de forma inevitable y equilibrada. La globalización no es un todo monolítico, es algo que el ser humano puede forjar.

Nos enfrentamos pues, a una oportunidad, la oportunidad de salir de nuestros rincones, de forjar ese mundo para convertirlo en el mundo que queremos. Claro está, nuestros esfuerzos no pueden ser modestos, la OIT por su cuenta sólo puede hacer un mínimo, pero hacer lo mejor posible hay que comenzar desde el punto de partida y la Declaración es un punto de partida sólido.

A medida que las economías se globalizan, también lo hacen las instituciones que emanan de actividades económicas, me estoy refiriendo sobre todo a la globalización de las relaciones laborales. El proceso ya está en curso, pero le corresponde una función importante a la OIT y a sus mandantes para forjar ese proceso mediante un proceso de debate y acuerdos en la Comisión, y quiero señalar que fue un acuerdo crucial con nuestros colegas empleadores. Encontramos un lenguaje para reconocer la internacionalización del comercio y el diálogo empresarial para observar que la globalización de la producción hace que la función del diálogo social a través de las fronteras tenga aún más pertinencia. En un gesto audaz, la Declaración requiere colaboración entre la OIT y las empresas multinacionales junto a los sindicatos que operan a nivel sectorial en el plano mundial. Lo que hemos logrado es notable, la Declaración tiene un objetivo básico, situar a la justicia social en el eje de la globalización. Establece un método esencial para lograrlo el trabajo decente.

El trabajo decente resume los elementos del Programa de Trabajo Decente, a saber los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. Establece un seguimiento recurrente, a saber, la revisión del examen anual de los elementos de trabajo decente y la introducción del sistema de revisión voluntario por pares. Confirma también el mecanismo singular de la OIT, la elaboración de normas y el mecanismo de control asentado en el tripartismo.

Apunta también a la libertad sindical, la negociación colectiva y la importancia de la relación de empleo que es más importante que nunca. Son fun-



damentos asentados en el siglo XX sobre los cuales podemos construir y mediante los cuales podemos lograr la justicia social en este siglo XXI.

La perspectiva de la Declaración se sostiene en una sustancia de aplicación real, colaboraciones sólidas, mecanismos de seguimiento claros y un mecanismo operativo y de oficina eficaz y sólido.

En cuanto a los interlocutores, la Declaración identifica tres grupos importantes de interlocutores, a saber gobiernos con organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores, empresas y sindicatos mundiales y otros organismos de las Naciones Unidas e instituciones multilaterales.

Da contenido y forma al trabajo decente, pero también brinda un concepto de los elementos del trabajo decente como inseparables e interrelacionados, lo cual brinda un reto a cada miembro del personal de la OIT, a cada Estado Miembro a fin de aplicar los objetivos estratégicos de trabajo decente como un conjunto.

Reconoce la función especial de la libertad sindical y de la negociación colectiva para permitir que cada uno de los objetivos estratégicos se alcance. Requiere coherencia política basada en los resultados de justicia social y consolida el rango del trabajo decente como objetivo transversal de la comunidad mundial, pero es una coherencia que afecta tanto a la Organización como a sus interlocutores, por lo tanto, una coherencia dentro de la OIT pero también dentro del sistema multilateral y dentro de los Estados Miembros.

La Declaración recuerda y reitera el mandato de la OIT de estudiar todas las políticas económicas y financieras a la luz de este objetivo de justicia social, y en una reflexión contemporánea apunta a la función de la OIT de estudiar las políticas de mercado financieros y comerciales para lograr ese objetivo de situar el empleo en el eje de la política económica.

Es especialmente importante para los países en desarrollo para poder afrontar esos retos tremendos que nos afectan en África, en América Latina, en Asia. En este contexto, quiero resaltar el carácter dual de un artículo fundamental del documento en su llamamiento a que la violación de los principios, y derechos fundamentales en el trabajo no puede invocarse como una ventaja comparativa legítima y que tampoco deben utilizarse las normas laborales con fines de proteccionismo.

En 1998 preparamos el primer conjunto de normas para ratificación universal, a saber las normas fundamentales del trabajo. En esta Declaración elaboramos una segunda serie de normas que deberán promoverse por doquier, en todos los países, a saber las normas de gobernanza que abarcan el tripartismo, la política de empleo y la inspección del trabajo. La identificación de la igualdad de género y la no discriminación como temas transversales en todos los aspectos del trabajo decente tiene una importancia especial. La Declaración nos brinda la oportunidad de fijar una función muy clara para la OIT al construir una base social mundial que garantice, entre otras cosas, la seguridad social para todos. Ingresos básicos para todos los que lo necesitan, un salario mínimo y condiciones de trabajo seguras y sanas. Establece un papel fundamental para las empresas sostenibles junto con una sólida economía social y un sector público viable. Es un mandato audaz, con una serie de compromisos audaces. Requiere que la OIT tenga capacidad operativa, de investigación, análisis, desarrollo de políticas y

promoción en el plano mundial. Esto requiere cambios internos en la Organización pero situará a la OIT en una posición más adecuada para afrontar los retos del presente.

Un buen resultado siempre obedece a un esfuerzo de equipo. Tuvimos un equipo estupendo. Mi colega Emmanuel Julien que aportó visión a nuestros debates, Francis Maupain, Jean-Jacques Elmiger, Sergio Pardo, mis colegas trabajadores, los colegas empleadores, representantes de todos los Gobiernos y mi presidente de trabajadores Leroy Trotman que junto al Sr. Tabani nos señaló el rumbo a seguir el año pasado.

Todos coartífices de lo que va a ser un documento duradero, pertinente, un documento forjado en un espíritu notable de cooperación y colaboración.

Hacia finales de la segunda guerra mundial, cuando surgió un nuevo sistema internacional de las cenizas del conflicto, se pretendió dar una función especial a la OIT y a la justicia social. Esas ideas se captaron en la Declaración de Filadelfia de 1944 y con la intención de forjar el nuevo orden mundial. Esta Declaración de justicia social se inspira en la Declaración de 1944 pero va más allá de rendir un mero tributo a la Declaración de Filadelfia. Hace que esta parte importante de la Constitución de la OIT recobre vida en el ámbito de la Declaración sobre la justicia social, la expone a un público contemporáneo, le da pertinencia en el contexto de hoy. Dado que la Declaración de Filadelfia conserva su pertinencia unos 64 años más tarde, esperamos que dentro de 64 años esta Declaración inspire a las mujeres y los hombres que trabajan, oriente a los empresarios, grandes y pequeños, y forje las políticas de gobiernos, tanto del Norte como del Sur.

Merece ser aprobada por aclamación y los sindicalistas de todas las naciones aquí reunidos le brindarán pleno apoyo.

---

*Original francés: Sr. ELMIGER (Gobierno, Suiza)*

---

Se dice que Albert Thomas dijo que la OIT sería un automóvil en el cual los trabajadores serían el motor, los gobiernos serían el volante y los empleadores serían el freno.

Pues sin embargo, la impresión que conservo de esta experiencia única que acabamos de vivir es muy diferente. Es la expresión de una voluntad común, dirigida en un mismo sentido, compartida por los gobiernos y los interlocutores sociales, de obrar en pro de la refundación de la OIT para el bien común de todos.

Para hacer frente a los desafíos también comunes, pero que ya tienen poco que ver con los desafíos a los que tuvieron que hacer frente en el pasado los actores tripartitos.

Esta tarea de refundación era urgente. En cierta medida, después de la guerra fría, la OIT se parecía a un buque de crucero cuyos pasajeros no conseguían ponerse de acuerdo sobre su destino. Recordemos, por ejemplo, las dificultades que se han planteado cada vez que se trataba de fijar el orden del día de la Conferencia.

Durante las labores de nuestra Comisión, hemos vuelto a encontrar el sentido de nuestro rumbo y de una responsabilidad compartida para alcanzar nuestro destino. Ese destino lo conocemos. Ha quedado plasmado en nuestra Constitución.

Tenemos ahora una brújula cuyo norte, por decisión común, se ha fijado en una estrategia encaminada a reunir los cuatro objetivos estratégicos en un enfoque integrado según la lógica del trabajo decen-



te, una lógica que ha sido el núcleo de nuestro ejercicio.

De modo más concreto, nos hemos puesto de acuerdo sobre el papel de los Estados y de la Organización para alcanzar nuestro destino común.

En primer lugar, el papel de los Estados. Dos elementos fundamentales se desprenden de nuestros trabajos. En primer lugar, la idea, compartida por todos, de que cada Estado tiene el deber de respetar los compromisos suscritos, pero también puede determinar libremente el modo en que compaginará cada uno de los objetivos estratégicos para adaptarlos a sus propias necesidades y circunstancias. En esta tarea, hallará en la OIT el apoyo y las orientaciones necesarias para aplicar con éxito su estrategia.

En segundo lugar, nuestra Declaración demuestra en qué medida los desafíos de la mundialización implican que los Estados deben asumir plenamente sus responsabilidades. Está en juego su legitimidad, porque la mundialización no ha despojado a los Estados de sus responsabilidades en materia de política social.

El papel de la Organización tiene un cariz prioritario en nuestra Declaración. En nuestra Comisión, se llegó a una convergencia total de opiniones para que la OIT desempeñe plenamente su papel de centro de referencia, capaz de elaborar datos y análisis fiables sobre las realidades económicas y sociales, sin por ello dejar de desempeñar su misión de elaboración de normas.

A mí me ha llamado la atención observar en qué medida los empleadores y los trabajadores, así como los gobiernos, querían que la OIT tenga una mayor capacidad en materia de conocimientos técnicos, de informaciones y capacidad de análisis. Durante los debates, hemos quedado convencidos de que el modo de remozar nuestra Organización no es, primordialmente, un asunto de recursos o de obligaciones adicionales. Se trata sobre todo de la racionalización de prácticas cuya razón de ser desapareció a la vez que las circunstancias que dieron lugar a su elaboración.

El Consejo de Administración y la Oficina encontrarán en el anexo de nuestra Declaración y en la resolución, orientaciones muy precisas sobre las tareas que deben realizar para dar un seguimiento a nuestras labores. Esta lista dista mucho de ser exhaustiva y la dinámica del ejercicio, sin lugar a dudas, nos llevará a analizar otras prácticas institucionales.

Quisiera también rendir homenaje a todo el equipo que permitió la presentación de este Informe y de los documentos que se presentan. Es pues un placer para mí dar las gracias a los dos Vicepresidentes, el Sr. Julien y el Sr. Patel, por haberme acompañado en este ejercicio y gracias a los cuales hemos logrado forjar las bases de un nuevo consenso.

Quisiera agradecer también a nuestro Ponente, cuya devoción y compromiso permitió a nuestra Comisión funcionar del mejor modo posible.

También quisiera dar las gracias a mis colegas y amigos gubernamentales, cuyo apoyo y compromiso me ha permitido guiar discusiones de fondo.

Quisiera dar las gracias también a la Secretaría, a los representantes de la Secretaría que me han respaldado, y a toda la maquinaria de la Secretaría, que es una verdadera cadena de solidaridad sin la cual no hubiéramos podido dar nacimiento a esta Declaración y la resolución que la acompaña.

También quisiera dar las gracias a los intérpretes que nos han permitido comunicarnos y que supieron hacer gala de una gran flexibilidad en su disponibilidad y su tiempo de trabajo.

Agradezco también al Sr. Francis Maupin, la fuente de un ejercicio largo, peligroso.

Sé que pensaba en ello desde hacía muchos años, pero gracias a él y a su determinación, hemos conseguido algo que servirá a nuestra Organización en el futuro.

Como conclusión, y al igual que el Sr. Patel, diré que no tenemos que abusar de las referencias históricas.

Es correcto decir que la historia juzgará lo que ha logrado la Comisión del Fortalecimiento de la Capacidad de la OIT. Pero, en vez de ser víctimas de la historia, nos atañe darle forma al porvenir que se abre ante nosotros. La Declaración y la resolución nos indicarán el camino que deberemos seguir.

---

#### EL PRESIDENTE

---

Ahora declaro abierta la discusión general sobre el informe de la comisión de fortalecimiento de la capacidad de la OIT.

Acá tenemos cuatro oradores inscritos, y vamos a iniciar con el Sr. Logar, embajador de Eslovenia, y representante permanente en Ginebra, quien hablará en nombre de la Unión Europea.

---

*Original inglés: Sr. LOGAR (Embajador y Representante Permanente de Eslovenia en Ginebra, hablando en nombre de la Unión Europea)*

---

Así es, hago uso de la palabra en nombre de la Unión Europea. Es un honor para mí hacer uso de la palabra en este momento histórico de la adopción de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.

La Unión Europea quisiera dar las gracias por el enfoque constructivo y consensual demostrado durante la adopción de la Declaración. Consideramos que es un ejemplo excelente de negociaciones tripartitas, que nos ha permitido alcanzar un resultado positivo en beneficio de los intereses de los gobiernos, los trabajadores y los empleadores.

La UE celebra la adopción de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, que es un mensaje político firme y representa un marco de promoción que toma en cuenta el contexto actual de la mundialización.

Por primera vez, desde la Declaración de Filadelfia, los mandantes han llevado a cabo una reflexión general sobre la forma en que los cambios básicos que se han producido en el sistema internacional repercuten en el cumplimiento del mandato de la OIT.

Desde el inicio del tercer proceso, se compartió la opinión de que era necesario fortalecer el mandato de la OIT para que pudiera responder mejor a las necesidades de sus Miembros, y abordar los cambios que se desprenden del proceso de globalización, y que era preciso mejorar la eficiencia basada en conocimiento sobre la gobernanza, así como la credibilidad de la OIT.

Huelga decir que la Declaración es una herramienta importante y un marco para la promoción encaminado a conseguir estos objetivos, así como los objetivos estratégicos de la OIT, que incluyen el Programa de Trabajo Decente.

Para la Unión Europea el trabajo decente no es una cuestión provisional, que esté de moda, sino un instrumento de política que estructura la integrati-

dad del programa de la OIT. El trabajo decente también forma parte de las políticas establecidas, aprobadas por las instituciones de la Unión Europea.

Muchas otras organizaciones multilaterales, de nivel regional y mundial, han colocado el trabajo decente en el más alto nivel y lo han incorporado a sus políticas pertinentes. Toda esta evolución, tiene un interés directo para la OIT y para sus mandantes.

También deseamos recalcar que, en mi opinión, se necesita una acción coordinada, basada en un enfoque integrado para aplicar debidamente la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.

Al respecto, celebramos la adopción de la resolución que formula en detalle las modalidades de su aplicación. Incumbe ahora al Consejo de Administración y el Director General la difícil y seria tarea de aplicar esta resolución.

En conclusión, quisiera recordar que la Unión Europea y sus Estados miembros seguirán participando activamente en las actividades futuras relacionadas con la promoción y aplicación de la Declaración. Haremos todo lo posible para contribuir, en el marco de un diálogo constructivo con otros mandantes, a un seguimiento que culmine con éxito y que redunde en un beneficio para el planeta.

---

*Original inglés: Sr. AJUZIE (Attaché laboral, Misión de Nigeria en Ginebra, hablando en nombre del grupo africano)*

---

En nombre del grupo africano, Nigeria quisiera felicitar a todos los miembros de la Comisión SILC por el excelente trabajo realizado y por haber conseguido, a pesar de las dificultades, integrar todas las ideas contrapuestas y negociar sobre la base del documento básico presentado por la Oficina a la Comisión. Quisiéramos expresar públicamente nuestro reconocimiento al Presidente de la Comisión por la habilidad con que supo dirigir los debates y todo el proceso, desde la Conferencia del 2007 hasta la Conferencia actual.

El grupo africano en su conjunto, examinó en el pleno de la Comisión todas las propuestas de redacción, incluso las de carácter jurídico. También participamos en los debates, que en ocasiones fueron acalorados, para cerciorarnos de que en los elementos de este importante documento, el texto de la Declaración, se integraran las preocupaciones de los países menos adelantados del mundo. Nos complace señalar, que los intereses del grupo africano y de otros países menos adelantados, han sido integrados debidamente en el texto. También tuvimos el placer de participar en la elaboración del título de la Declaración, un tema elaborador que reconoce la importancia del trabajo decente y de los cuatro objetivos estratégicos, así como su incidencia en el mandato de la OIT. Estamos plenamente convencidos de que el tema aprobado sitúa atinadamente a la OIT para que pueda trabajar respecto de su gobernanza horizontal interna, teniendo presente al mismo tiempo su relación con los mandantes y con otros organismos internacionales, mediante asociaciones idóneas.

Además pudimos participar en consultas minuciosas en las que se tomaron en cuenta todas las opiniones e intereses. Felicitamos a todos los miembros que hicieron gala de flexibilidad y modificaron su postura inicial y expresamos nuestro agradecimiento a los redactores y redactoras que han reflejado el resultado de las deliberaciones en el texto final que tenemos ante nosotros esta tarde.

También deseamos expresar nuestro profundo agradecimiento a los países africanos que participaron para exponer y apoyar las opiniones y los argumentos de nuestros grupos regionales. Estamos convencidos de que la Declaración que se va a hacer ante el mundo pondrá a la OIT en condiciones de desempeñar su mandato en beneficio de los mandantes y por ello respaldamos sin reservas la adopción de dicha Declaración en la presente Conferencia.

---

*Original francés: Sr. BOISNEL (Gobierno, Francia)*

---

Francia se suma plenamente a la declaración de la Unión Europea presentada por la Presidencia Eslovena por conducto del Embajador de Eslovenia.

Francia se felicita del acuerdo alcanzado tanto en cuanto al contenido como en cuanto al método, puesto que sólo una concertación en profundidad y muy abierta puede llevar a un auténtico consenso como el que constatamos, y conviene no olvidarlo.

Al comenzar las tareas de fortalecimiento de la capacidad de la OIT, dirigidas desde el principio con talento y determinación por el Sr. Maupain, la Organización se ha dado a sí misma dos citas la primera es una cita entre la Organización y el futuro. El Presidente Elmiger ha hablado con justicia de una refundación de la OIT.

A nivel colectivo necesitábamos una visión estratégica, con perspectivas, apoyada en un mensaje político claro y contundente. Este mensaje ya está a nuestra disposición gracias a la Declaración de 2008, que pasará a la historia. En efecto, este texto comentado de forma brillante por todos los socios que lo han creado, reúne varios elementos importantes.

En primer lugar, los ideales permanentes de la Organización. De ello dan fe, por ejemplo, las numerosas referencias a la Declaración de Filadelfia, que encontramos a lo largo de la Declaración. El texto las vincula a una orientación clara y duradera, porque se trata de dotar de una dimensión social y justa a los procesos de globalización y con su permiso, voy a hablar de los «procesos en» plural, porque lo que llamamos la mundialización en verdad no es un proceso uniforme ni tampoco se ha concluido, sino que es más bien un objetivo a largo plazo asignado a la OIT.

Para poder vincular los distintos elementos que constituyen el núcleo del acuerdo al que hemos llegado y para ponerlos en práctica de manera concreta disponemos de un instrumento operativo: el trabajo decente, que se forjó aquí, en la sede de la OIT. El trabajo decente, cuyos pilares son indisociables dentro de un enfoque integrado, pero cuya dosificación, como recordaba el Presidente, debe corresponder a las necesidades nacionales.

Eso en cuanto al sentido político de nuestra tarea de hoy. Pero la OIT además se ha fijado otra cita, la segunda. Es una cita de la Organización consigo misma. Podríamos llamar a esa cita la cita de la modernización, porque realmente deseamos contar con una OIT más fuerte y creo que todos estarán de acuerdo en que queda mucho por hacer al respecto. Ese es el sentido del llamamiento, en particular en el anexo de la Declaración y en la resolución que la apoya. En cuanto al seguimiento, puesta en marcha, y gobernanza, nunca se insistirá suficientemente en que todo este proyecto se basa en el fortalecimiento de la capacidad de la OIT y que este proyecto en realidad abarca un paquete de reformas, cuya naturaleza, alcance y fechas son distintas. Algunas afec-

tan a nuestra Conferencia y otras al Consejo de Administración, algo que vamos a ver en breve, y todas movilizan plenamente a la Oficina y al Director General, que está encargado de alimentarnos con iniciativas, propuestas, material que permita tomar decisiones y avanzar. Ello requerirá un gran vigor, compromiso, mucha transparencia.

Francia desea contribuir a este proyecto en tanto que delegación nacional y también cuando ejerza la Presidencia de la Unión Europea dentro de unas semanas, tomando el relevo de la Presidencia eslovaca, a la que queremos felicitar y agradecer las actuaciones notables en las negociaciones que nos llevan esta tarde a este éxito tripartito y colectivo.

*Original inglés: Sra. PONTICELLI (Gobierno, Estados Unidos)*

Ahora que la Conferencia adopta esta nueva *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, debemos reconocer que ésta representa, de hecho, el comienzo, y no el final de nuestra labor. Con miras a la futura aplicación de la Declaración, sugeriríamos cuatro áreas importantes a tener en cuenta:

En primer lugar, el proceso de aplicación de la Declaración debe ser abierto y transparente y los gobiernos han de participar plenamente en dicho proceso.

En segundo lugar, la capacidad de la Oficina de promover sus objetivos estratégicos y de asistir a sus mandantes debe ser la prioridad del seguimiento de este texto promocional no vinculante. Para ello, la OIT debe reforzar su capacidad de investigación, debe mejorar la supervisión y la evaluación de los efectos de los programas y actividades de la OIT, así como sus resultados, reforzar el desarrollo de los recursos humanos, desarrollar una estructura sobre el terreno nacional que responda a las necesidades y mejorar la aplicación de la gestión basada en los resultados.

Respecto a los tres nuevos mecanismos mencionados en este documento, a saber, los exámenes cíclicos por la Conferencia, los estudios por países y los exámenes voluntarios *inter pares*, debemos centrarnos en la evaluación de las repercusiones concretas de los esfuerzos de la OIT para asistir a sus Miembros.

En tercer lugar, debido a que recaerá en el Consejo de Administración resolver numerosas cuestiones de muy diversa índole, podemos apoyar el establecimiento de un comité directivo del Consejo de Administración como primer paso. Creemos, sin embargo, que este tipo de grupo no debería ser de carácter permanente. En última instancia, el Consejo de Administración y sus respectivos comités deben ser responsables de la aplicación.

Y en cuarto lugar, la aplicación de la Declaración debería realizarse con los recursos existentes y no debería hacer aumentar la carga en materia de presentación de informes y memorias de los Estados Miembros.

En los últimos dos años todos nos hemos familiarizado con el acrónimo SILC. Este acrónimo desaparecerá ahora, pero las palabras que representa y el concepto tras este acrónimo, fortalecer la capacidad de la OIT, deben seguir siendo el propósito fundamental de la Declaración.

Para concluir, esperamos con interés un proceso de diálogo abierto y esperamos que, con esfuerzos y buena voluntad, los resultados de estos largos y a veces difíciles debates llevarán a un fortalecimiento y una mejora de la OIT que así pueda cumplir su

mandato como el centro de excelencia para las cuestiones relativas al trabajo.

---

El PRESIDENTE

Pasamos ahora a la adopción de los textos presentados por la Comisión. En primer lugar les propongo la adopción del Informe propiamente dicho, es decir, el resumen de las deliberaciones en sus párrafos 1.º a 311.

De no haber objeciones consideraré que el Informe queda adoptado.

*(Se adopta el informe, párrafos 1 a 311.)*

Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa: Adopción

---

El PRESIDENTE

Someto ahora para adopción el texto de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.

Teniendo en cuenta que no hay objeciones debo considerar que se adopta el texto de la Declaración de la OIT. Declaro adoptada la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.

*(Se adopta la Declaración por aclamación.)*

**RESOLUCIÓN SOBRE EL FORTALECIMIENTO  
DE LA CAPACIDAD DE LA OIT PARA PRESTAR  
ASISTENCIA A LOS MIEMBROS EN LA CONSECUCCIÓN  
DE SUS OBJETIVOS EN EL CONTEXTO DE LA  
GLOBALIZACIÓN: ADOPCIÓN**

---

El PRESIDENTE

Proseguiremos ahora a la adopción del texto de la resolución sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización.

Teniendo en cuenta que no hay objeciones debo considerar que se adopta el texto de la resolución sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización.

*(Se adopta la resolución y se aprueba el informe en su conjunto.)*

El Secretario General de la Conferencia y este servidor en mi carácter de Presidente de la Conferencia estamparemos nuestras firmas al pie de esta Declaración histórica de la OIT.

Sabemos que el importante resultado alcanzado hoy con la adopción de estos textos es el fruto de varios años de trabajo, de allí nuestro agradecimiento a la Mesa de la Comisión del Fortalecimiento de la Capacidad de la OIT, los miembros de la Comisión y a todos quienes contribuyeron a este esfuerzo.

*(La Sra. Diallo asume la presidencia.)*

**DISCUSIÓN DEL INFORME DEL PRESIDENTE  
DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DE LA  
MEMORIA DEL DIRECTOR GENERAL (CONT.)**

---

*Original inglés: Sr. GAN (Gobierno, Singapur)*

En nombre de la delegación de Singapur, quisiera felicitarlo, Sr. Presidente, por su nombramiento como Presidente de esta 97.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

El año 2007 fue un buen año para la economía y el mercado laboral de Singapur. El PIB creció un 7,7 por ciento y el desempleo disminuyó un 1,6 por ciento, situándose en el nivel más bajo registrado en diez años, como resultado de un crecimiento sin precedentes.

Un importante elemento que ha contribuido a este éxito ha sido la flexibilidad del mercado laboral del país. Nuestra fuerza laboral se complementa con una fuerza laboral procedente del extranjero, lo que proporciona a las empresas acceso a la mano de obra y las competencias que necesitan, tanto de fuentes locales como extranjeras.

La fuerza laboral extranjera hace una aportación de gran importancia a nuestra economía. Pero también destacamos firmemente la capacitación, formación y modernización de nuestra fuerza de trabajo para garantizar que sigue respondiendo con eficacia a las necesidades del mercado laboral.

Recientemente, Singapur ha anunciado un plan rector de diez años de educación y formación continua, con el que se pueden adquirir muchas calificaciones transferibles, establecer vínculos más fuertes entre nuestros sistemas de formación y educación previos a la educación y formación continua y abrir más centros de formación de calidad para adultos.

Para 2010, Singapur multiplicará su capacidad de formación anual por más de tres a través de los nuevos centros de educación y formación continua en sectores de crecimiento. Este plan rector proporcionará oportunidades a todos los trabajadores, en especial al medio millón de trabajadores nacionales con menos calificaciones y competencias.

Ante una esperanza de vida cada vez mayor, nuestros trabajadores necesitan trabajar más años antes de jubilarse. Por consiguiente, para 2012 Singapur tiene previsto aprobar leyes que permitan a los trabajadores trabajar hasta los 65 años, en lugar de hasta los 62, como en la actualidad.

Esto se hará a través del concepto de reemplazo que están promoviendo nuestros mandantes tripartitos.

Además de trabajar más años, también es necesario ayudar a los trabajadores a hacer que sus ahorros para la jubilación les duren más, de hecho, que les duren toda la vida. Con este fin, Singapur ha introducido recientemente un nuevo plan de ingresos de por vida, el CPF LIFE, con objeto de proporcionar a nuestros trabajadores una buena pensión de jubilación.

Este año, Singapur también se enfrenta al desafío de la elevada inflación y el aumento del costo de la vida causados por el elevado precio de las materias primas a escala mundial. Los mandantes tripartitos han acordado que las empresas deberían considerar la posibilidad de prever una paga extra para los trabajadores de base, que sea más elevada para los que tienen los salarios más bajos. Esta medida, junto con las que ha introducido el Gobierno recientemente, les ayudará a hacer frente a la inflación.

Las iniciativas emprendidas por Singapur para promover la empleabilidad y la sostenibilidad de los ingresos de nuestros trabajadores son nuestra manera de alcanzar el objetivo de la OIT de conseguir un trabajo decente para todos. El tripartismo, basado en la confianza mutua, el entendimiento común y un objetivo compartido, desempeña un papel crucial a la hora de abordar los problemas económicos y de empleo en Singapur. Nos seguiremos centrando en la colaboración más que en la confrontación para

conseguir mayores sinergias y una solución en la que todos los trabajadores salgan ganando.

Recientemente, Singapur ha sido elegido miembro del Consejo de Administración de la OIT para la región de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN). Damos las gracias a los Estados Miembros que han apoyado nuestra candidatura. Como miembro titular, Singapur se esforzará por representar lo mejor posible los intereses colectivos de la ASEAN en la OIT, promover una mayor colaboración entre la Asociación y la OIT y apoyar el objetivo de la OIT de mejorar el bienestar general de todos los trabajadores.

Por último, la delegación de Singapur espera con interés una discusión fructífera sobre los diversos puntos del orden del día. Confío en que ante su capaz liderazgo, la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo será un éxito.

---

Sra. ROZAS (*trabajadora, Chile*)

---

Nos hemos adentrado ya en la primera década de un nuevo siglo y aún está en nuestro debate el tema de la libertad sindical y el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente. Los Convenios núms. 87 y 98, que nuestro país ha suscrito, son ignorados en su aplicación permanente, sobreponiendo los intereses de las empresas y de los grandes capitales por sobre estos derechos esenciales de los trabajadores, que apuntan a mejorar la distribución de la riqueza que genera el trabajo.

La forma en que se ha organizado el trabajo por la vía de la tercerización busca eludir la responsabilidad de las compañías, que se esconden detrás de los subcontratos, o en la proliferación de las múltiples razones sociales, fragmentando la fuerza laboral o precarizando el empleo y dificultando así la sindicalización y una efectiva negociación colectiva que en nuestro país no supera el 9 por ciento. Son miles de personas que se desempeñan en el trabajo temporario o en forma eventual, las que están impedidas legalmente de organizarse y negociar sus derechos. Además, se ven obligadas por necesidad de aceptar condiciones de trabajo y de remuneración que no califican ningún estándar laboral, ni menos aún se aproximan a un trabajo decente. Del mismo modo, cuando se corre el riesgo de perder el empleo o de quedar postergado si están en el sindicato cuando los propios jefes son los que forman los sindicatos paralelos.

En Chile, la economía ha tenido un crecimiento sostenido y se ha modernizado en muchas áreas. Sin embargo, existe ausencia aún de aumentar los salarios mínimos y la libertad sindical. Y ello no ocurre sólo por falta de una legislación adecuada, sino que fundamentalmente la causa más importante es que la mayoría de los empleadores practican una política y una cultura contraria al sindicato. La tasa de sindicalización es del 13 por ciento y sólo el 7 por ciento de la fuerza laboral negocia colectivamente. La mitad de las pocas negociaciones son instrumentos no regulados y muchas veces impuestos por las empresas.

La legislación chilena sólo permite la negociación en la empresa y éstas se subdividen en múltiples razones sociales con el objeto de evitar que los trabajadores puedan unirse para tener más poder de negociación. Además, incentivan el paralelismo sindical fomentando la negociación con grupos de trabajadores al margen del sindicato y cuando se trata de huelga esta legislación autoriza, como único país en el mundo, a las empresas a contratar rompe

huelgas, reemplazando a quienes intentan ejercer este derecho.

La negociación colectiva es un instrumento de distribución de la riqueza y la ausencia de ésta en condiciones de igualdad es una de las causas de que Chile sea uno de los países con mayor desigualdad social en el continente, según estudios de organismos internacionales, creando fuertes diferencias salariales y de protección social. La misma compañía y los capitales internacionales, que en su país de origen, particularmente en Europa, compiten con estándares y derechos laborales más justos, encuentran en nuestro país, o en los países en vías de desarrollo, una mano de obra barata y disponible al desempleo, por la falta de una legislación que proteja los derechos laborales. La tercerización del empleo expresada en el subcontrato se ha convertido en una perversa forma de explotación y a veces hasta de humillación de la fuerza laboral, especialmente las mujeres.

La subcontratación no es mala en sí misma. El problema es que en nuestros países se ha desnaturalizado su objetivo original. Esta fue concebida para que las empresas medianas y pequeñas especializadas en ciertas áreas actuaran de forma eficiente prestando servicios a empresas llamadas principales. La práctica con que se ha instalado la subcontratación en Chile sólo ha tenido como objetivo el abaratamiento del costo laboral con resultado de precarización de empleo, trabajadores desprotegidos en sus derechos y expuestos a alto riesgo de accidente y enfermedades laborales. En este escenario se hace complejo y difícil el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajo. Es por ello que insistimos en que es urgente un diálogo franco, directo y permanente entre empresarios y trabajadores en nuestro país.

La CUT de Chile está dispuesta al diálogo social, en el que los empleadores y trabajadores concordemos políticas que benefician el crecimiento económico, tanto del país como de las empresas, pero con mecanismos claros de distribución de la riqueza y con estándares laborales decentes. Nos interesa dialogar en forma tripartita, explorar las posibilidades de establecer para los productos y servicios de nuestro país un sello de buenas prácticas para que el consumidor nacional y el extranjero puedan estar informados acerca de estos productos que se elaboran con estándares laborales aceptables o por el contrario con *dumping* social.

Insistimos en que el desarrollo económico debe estar al servicio de la gente y no al servicio del mercado. Un país con libertad sindical con buenas negociaciones colectivas, con diálogo social permanente, con justicia social, tiene paz social. En esas condiciones se produce más y se produce mejor porque su gente cuenta con un trabajo decente.

Quisiéramos agradecerle, en nombre de los trabajadores chilenos, y desearle a nuestro compañero, amigo y compatriota, Juan Somavia, el apoyo que le ha brindado al movimiento sindical chileno y al país en general y del cual nos sentimos orgullosos y esperamos que tenga mucha suerte en su próxima tarea.

---

Original árabe: Sr. HAMADEH (delegado de los empleadores del Líbano)

Me gustaría agradecer su paciencia, el haber esperado pero lamento tener que informarles que me opongo a que no se respete el orden de los oradores y por ello, retiro mi petición de palabra. He estado

esperando mucho tiempo y pensaba que la Presidenta iba a expresar su pesar y puesto que no lo ha hecho voy a retirarme de esta reunión.

---

Original vietnamita: NGUYEN (Viceministro de Trabajo, Discapacitados y Asuntos Sociales, Viet Nam)

Es un gran honor para mí dirigirme a esta importante Conferencia en nombre del Gobierno de Viet Nam. Me gustaría expresar nuestro saludo más cordial al Presidente y felicitar al Director General y a la OIT por su Informe sobre la libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas.

En Viet Nam siempre hemos fomentado el derecho de los trabajadores y de los empleadores a establecer organizaciones y participar en ellas con el fin de proteger sus derechos e intereses de conformidad con la ley. Pero lo importante es ver cómo este derecho se respeta en la práctica, por lo que tomamos nota con especial interés de las tendencias positivas señaladas en el Informe global.

A pesar de los logros, vemos que surgen nuevos retos para el mundo entero. En Viet Nam, por ejemplo, la libertad de asociación, el derecho de sindicación y la negociación colectiva están recogidos en la Constitución, así como en el Código del Trabajo, la Ley sobre sindicatos y otras disposiciones legales. Se han firmado acuerdos de negociación colectiva en más del 90 por ciento de las empresas estatales y en un 30 por ciento de las no estatales. El Gobierno de Viet Nam también presta especial atención a las actividades para promover convenios colectivos tanto a nivel sectorial como empresarial, por ejemplo actividades de creación de capacidades, o asesoramiento a los representantes de los trabajadores y los empleadores para que puedan negociar convenios. En el 2007, se estableció la Comisión Nacional Tripartita para fomentar el papel de los interlocutores sociales y el diálogo social, consolidando relaciones laborales de buena calidad en el país. Hemos recibido el apoyo de la OIT para la creación de servicios de relaciones laborales en siete provincias.

También apreciamos en gran medida la inclusión en el orden del día de la Conferencia de la promoción del empleo rural para reducir la pobreza y las calificaciones necesarias para el aumento de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. El Informe sobre la promoción del empleo rural ha sido presentado en el momento justo, ya que se perfila una crisis alimentaria mundial y puede que aumente la demanda de trabajo decente en los sectores informal y rural. El Gobierno de Viet Nam ha tomado medidas para apoyar a los agricultores que han perdido sus tierras debido a la rápida urbanización. Se han puesto en marcha programas de formación profesional para los trabajadores de estas regiones, especialmente los agricultores y las personas discapacitadas.

En el 2007 con el apoyo del presupuesto estatal y otras fuentes de financiación, este programa ha facilitado formación profesional a 400.000 trabajadores rurales, jóvenes de minorías étnicas, trabajadores discapacitados y personas pertenecientes a hogares pobres con el fin de crear empleo y reducir la pobreza.

El perfeccionamiento de las calificaciones y la formación profesional reciben una alta prioridad en nuestras políticas socioeconómicas y se consideran una fuerza motriz para mejorar la productividad, la competitividad y el desarrollo sostenible. Tenemos

una ley que ha entrado en vigor el 1.º de julio de 2007 que va a permitir aumentar las inversiones en este ámbito, en especial del sector privado. Aumenta el número de los centros que ofrecen formación profesional, y de los participantes en dicha formación. Los proyectos de formación profesional están integrados en el Programa Nacional sobre reducción de la pobreza.

En el 2008 han aumentado los precios, y nuestra economía hoy se enfrenta a nuevos retos como la inflación, el déficit comercial y un desaceleramiento del crecimiento económico. Pero el Gobierno sigue ultimando nuestro ordenamiento jurídico laboral, y me honra poder informarles de que el 16 de mayo del 2008, el Presidente de la República Socialista de Viet Nam firmó la decisión número 616 para ratificar el Convenio núm. 144 sobre la consulta tripartita. Así, hemos ratificado un total de 18 y actualmente, con el apoyo técnico de la OIT, nuestro Gobierno contempla la posibilidad de ratificar instrumentos como los Convenios núms. 105, 184 y 159.

En los últimos años hemos aumentado la cooperación entre la OIT y las organizaciones tripartitas de Viet Nam. En diciembre de 2007, se llevó a cabo, el primer foro del empleo celebrado en el país, con la participación de la OIT, el Gobierno y los interlocutores sociales, sobre el tema del crecimiento, el empleo y el trabajo decente. En dicho foro se destacaron medidas para establecer un marco nacional de cooperación entre la OIT y Viet Nam sobre promoción del trabajo decente en 2006-10. El Gobierno de Viet Nam ha firmado un memorándum de entendimiento con la Oficina de la OIT en Asia y el Pacífico a tal efecto. Dentro del marco de cooperación se ha elaborado una serie de programas.

En el futuro, vamos a dar más prioridad al desarrollo del mercado laboral, también nos ocuparemos del desarrollo de los recursos humanos, mejorar las competencias y las calificaciones, fomentar el diálogo social, fomentar relaciones laborales sólidas, reformar las políticas salariales y crear sistemas de seguro social voluntario para agricultores y trabajadores del sector informal.

En nombre de mi Gobierno, agradezco el apoyo de la OIT y de otros países que nos han ayudado en el pasado y esperamos seguir colaborando con la OIT en el futuro.

---

*Original inglés: Monseñor TOMASI (Nuncio Apostólico, Santa Sede)*

---

La economía actual está en dificultades por la escasez de puestos de trabajo, los elevados precios de la vivienda, los alimentos y el petróleo, la inestabilidad de los mercados financieros y la desaceleración del crecimiento mundial. Por lo tanto, es importante evaluar cuidadosamente la incidencia de la crisis actual en los trabajadores y, en particular, en los trabajadores vulnerables poco calificados, habida cuenta de que el trabajo tiene una doble función: económica y social.

Durante el año pasado, se ha observado un importante aspecto que ha desestabilizado el mercado de trabajo internacional, a saber, el hecho de que el número de puestos de trabajo disponibles ha sido mucho menor de lo esperado dado el crecimiento. De hecho, la reciente fase de crecimiento económico en los países desarrollados y en desarrollo no ha ido de la mano de un aumento proporcional en el empleo — un «crecimiento sin empleo». Esta tendencia reduce la capacidad de lograr los objetivos fijados. En los países desarrollados, por ejemplo, el

envejecimiento de la población introduce una nota de cautela a la hora de garantizar que los trabajadores puedan disfrutar de su derecho a una jubilación y que ha de respetarse la solidaridad entre las generaciones.

En la fase actual de desarrollo económico en los países en desarrollo, no se ha logrado mejorar la calidad del empleo. África es un buen ejemplo de ello. Si bien en esta región la proporción entre empleo y población es elevada, el empleo está fuertemente asociado con la pobreza. La falta de oportunidades educativas y profesionales y el lento crecimiento de la productividad laboral obligan a menudo a los pobres a trabajar para sobrevivir, independientemente de la calidad y la decencia del trabajo.

La presencia de un gran número de trabajadores pobres es otro aspecto importante del mercado internacional. En el África subsahariana, en 2007, el porcentaje de trabajadores pobres que ganaban 1 dólar por día era superior al 50 por ciento, y la proporción de los que ganaban 2 dólares al día era superior al 85 por ciento. Esta precariedad se ve agravada por una relación financiera y comercial desigual con socios más poderosos y tecnológicamente más avanzados. El Papa Benedicto XVI ha observado: «En muchas situaciones los débiles no deben someterse a las exigencias de la justicia, sino simplemente al poder de los que son más fuertes que ellos mismos».

Atrapados en las dificultades económicas actuales, los jóvenes, las mujeres, los pequeños agricultores y las personas discapacitadas tienen dificultades para aportar su contribución al mundo del trabajo y obtener los puestos de trabajo para los que son aptos y se han preparado.

Desde hace algún tiempo, la OIT ha proporcionado un liderazgo eficaz en la promoción del trabajo decente, en consonancia con la dignidad humana en los países desarrollados y en desarrollo. En este contexto, se debería velar por no reducir el concepto de decencia simplemente a puestos de trabajo mejor remunerados y a condiciones de trabajo más saludables.

La dignidad humana exige un concepto más amplio; el trabajo es una oportunidad para que las personas se descubran a sí mismas en el desempeño de actividades y creen una red de contactos a la que incorporarse, lo que les permite desarrollar su vocación explotando plenamente sus talentos.

En otras palabras, el trabajo decente es aquel que permite expresar la libertad personal y la responsabilidad para la prosecución de sus objetivos, que da lugar a un desarrollo total del ser humano.

La creación de empleo más decente y productivo implica un esfuerzo conjugado de los trabajadores, los empleadores y el Estado en la tradición tripartita de la OIT.

En este marco, las empresas transnacionales y otras empresas comerciales asumen una función esencial. Otro elemento, evidente en los mercados internacionales del trabajo, se refiere principalmente a los países desarrollados: la flexibilidad laboral. La flexibilidad parece ser una de las características destacadas de la globalización actual y, cuando se hace referencia al mercado de trabajo, suele ser una fuente de graves problemas y preocupaciones. En algunos sectores de la economía, la flexibilidad ofrece ventajas tanto para los empleadores como para los trabajadores, mientras que en otros sectores puede convertirse en una forma inaceptable de trabajo precario y de explotación. En cualquier caso, la flexibi-

lidad requiere una política en la que las ofertas de los empleadores y las necesidades y preferencias de los trabajadores encuentren un equilibrio de manera conjugada y justa.

A pesar de estos problemas, el debate sobre la flexibilidad nos permite dar un carácter fundamental a las personas y a las políticas del mercado laboral. De hecho, la flexibilidad atribuye menos importancia al trabajo/empleo y más a la persona que lo desempeña.

Sin embargo, existen pocas dudas respecto de que estos cambios en el mercado de trabajo entrañan gastos de transición que pueden ser considerables. La flexibilidad puede asociarse a una mayor incertidumbre e inestabilidad económica, que podrían ser motivo de preocupación, especialmente para las familias.

Así es sin duda para los trabajadores poco calificados, que inevitablemente tienen un poder de negociación menor que el de los empleadores en el mercado laboral. De hecho, una de las consecuencias de la creciente flexibilidad es que tiende a acentuar la diferencia entre los trabajadores muy calificados y los poco calificados, lo que supone una ventaja para los primeros.

En el marco del debate actual y del mercado de trabajo internacional, en todos los análisis y las políticas se deberían tener en cuenta dos hechos fundamentales: la importancia de la «dimensión subjetiva» del trabajo (lo que da valor al trabajo no es lo que se ha producido, sino quién lo ha realizado) y la «dimensión social» (el trabajo es una actividad social que realizan las personas en el marco de la sociedad).

En conclusión, las dimensiones subjetiva y social del trabajo contribuyen a comprender un aspecto crítico de la globalización actual: el movimiento internacional de trabajadores. El trabajo no puede considerarse como otros factores de producción anónimos, como el capital. Aunque los complementa, el trabajo prima sobre la producción. En la fluctuación de la economía, la OIT puede seguir desempeñando una función activa en el mundo para reducir las continuas brechas sociales que persisten. La estrategia de la productividad y la creación de empleo, el acceso universal al conocimiento, la tecnología y el aumento de competencia y la cooperación, es decir, todos los elementos que respaldan el desarrollo sostenible, permitirá a la Organización alcanzar su meta.

La comunidad internacional se enfrenta a varios desafíos. Al ocuparse de ellos, un factor decisivo sustenta cada uno de ellos: la dignidad de las personas. Este principio constituye el punto de partida. Se pueden diseñar políticas y se puede hacer frente a retos y problemas con esperanza, y se encontrarán soluciones creativas que permitirán lograr el bien común.

*(El Sr. Louh asume la presidencia.)*

---

*Original árabe: Sr. ABDULLAH ALI (representante de la Autoridad Palestina)*

---

En primer lugar, permítanme transmitir a ustedes el saludo del pueblo palestino y expresar el agradecimiento de las autoridades palestinas por todos los esfuerzos que la OIT despliega al servicio de la Humanidad, en particular por lo que se refiere a la preservación de la cultura de la colaboración tripartita, del fortalecimiento de la responsabilidad social, del logro de la igualdad entre hombres y mujeres, de

la prohibición del trabajo infantil y del fomento de todas las fuerzas que harán posible la evolución hacia un desarrollo sostenible.

Permítanme manifestar nuestro agradecimiento al Director General, Sr. Juan Somavia, por el gran empeño con que está dirigiendo a esta Organización hacia sus objetivos. Le doy las gracias en particular por su informe sobre la situación de los trabajadores árabes en los territorios ocupados, gracias al cual todos los participantes en la Conferencia han podido formarse una opinión clara y precisa sobre la situación en esos territorios y sobre la violación de los derechos por parte de las fuerzas de ocupación israelíes.

También presentamos nuestros saludos a la Señora Nada Al-Nashif, Directora Regional de la OIT, por la perseverancia con que ha abordado la tarea de fortalecer el papel de la Organización y ampliar todas las iniciativas, invitándonos a potenciar la colaboración de la OIT con los interlocutores en el mundo de la producción y apoyando a todos los empleadores para hacer frente a las dificultades con que tropiezan en sus actividades empresariales cotidianas y reforzando sus capacidades para hacer frente a la política de marginación, de expropiación y de expulsión practicada por las fuerzas de ocupación.

Acogemos con gran satisfacción la propuesta del Director de la Organización Árabe del Trabajo, de celebrar una conferencia internacional destinada a fortalecer y apoyar a los trabajadores árabes de los territorios palestinos.

Asimismo, quisiera extender mi agradecimiento a la Organización por la puesta en marcha del programa de cooperación técnica suscrito recientemente, el cual permitirá desarrollar las capacidades del Ministerio de Trabajo palestino y de los interlocutores en el ámbito de la producción por lo que se refiere a la formación profesional y al trabajo cooperativo.

El informe del Director General es bastante completo, y describe de manera fidedigna la situación de los ciudadanos y de la economía en los territorios ocupados, por lo que es innecesario que me extienda sobre el particular.

Quisiera centrarme en los esfuerzos que la Autoridad Palestina despliega para mejorar la terrible y precaria situación que enfrenta nuestro pueblo. Desde un punto de vista humanitario, hemos seguido cooperando con los donantes y los organismos de las Naciones Unidas, así como con otras organizaciones internacionales, para poner fin al deterioro de la situación en la Franja de Gaza, hoy convertida en una enorme prisión para sus 1,5 millones de habitantes. Todas las entidades mencionadas nos han ayudado a cubrir nuestras necesidades en materia de medicamentos, suministros básicos, combustibles, electricidad y agua, y a mantener en funcionamiento los servicios de educación y salud; además, han seguido aportando una ayuda a los pobres y los fondos necesarios para pagar regularmente los sueldos de 70.000 funcionarios públicos.

Desde un punto de vista político, habíamos acogido con gran esperanza la Conferencia de Nápoles, ya que vimos en ella una oportunidad real de alcanzar un estatuto jurídico definitivo, poner fin a la ocupación y encontrar una solución satisfactoria para los dos Estados. Desde el punto de vista económico, las autoridades palestinas han tenido un éxito considerable, gracias a los esfuerzos conjuntos



y sostenidos de la Autoridad Palestina, el sector público y los donantes, y el sector privado.

Hemos seguido impulsando actividades de desarrollo y la reforma a mediano plazo para el período 2008-2010, que han contado con la participación de los interlocutores en el sector de la producción, gracias a la conferencia de donantes que se celebró en París, en diciembre de 2007, donde obtuvimos promesas de donación muy generosas por una cuantía que se elevó a 7.700 millones de dólares. Esto refleja la confianza que la sociedad internacional ha depositado en nuestro pueblo y nuestro país.

En lo que atañe a las inversiones en Belén, el pasado mes de mayo organizamos una reunión a la que asistieron muchos dignatarios, empresarios e inversores de todo el mundo. Se suscribieron entonces acuerdos de inversión por una cuantía de 1.400 millones de dólares, que permitirán crear más de 35.000 oportunidades de empleo.

En el ámbito de la reforma y de la buena gobernanza, hemos logrado un enorme avance respecto de la gestión de los fondos públicos, con la implantación de un presupuesto único en el que se contabilizan todos los ingresos y los gastos, lo que ha redundado en un mayor grado de fiscalización y de transparencia. Además, sigue adelante la reforma encaminada a asegurar la supremacía del derecho, sobre todo en el ámbito de judicial.

La Autoridad Palestina ha cumplido todas las promesas que hizo en Annápolis y París, entre ellas todas las promesas asumidas en el marco de la Hoja de Ruta. Lamentablemente, Israel continúa y acentúa la violación de los derechos de la población, confiscando tierras, construyendo el muro de separación y perpetrando actos de agresión, detenciones, destrucción de bienes, expropiación, cierre de los pasos fronterizos e implantación de un mayor número de barreras y diversas políticas de agresión con el fin de socavar nuestra economía.

Esta política israelí obstaculizará y terminará por destruir todos los esfuerzos que se han realizado desde la Conferencia de Annápolis, lo que ha suscitado un gran pesimismo.

La Autoridad Palestina trabaja animada por una gran confianza, convencida de la necesidad de alcanzar una paz verdadera, de volver a la mesa de negociaciones y de restablecer la confianza.

Y hacemos todo esto porque creemos que es la única manera de fortalecer a nuestro pueblo, para que pueda permanecer en su territorio y alcanzar la independencia, porque estamos seguros de que este camino hará que el mundo entero, por unanimidad, exija el fin de la ocupación, de la violación por Israel del derecho internacional público, repito, de esa ocupación que estamos soportando desde 1967, para disfrutar de una situación de paz en toda nuestra región.

---

*Original inglés: Sr. AHMED (trabajador, Pakistán)*

---

Señor Presidente, es para mí un placer estar aquí presente en esta tribuna y traer los mejores deseos de mi pueblo a los participantes en esta Conferencia de la OIT, así como nuestro reconocimiento al Consejo de Administración y a la Oficina por el Programa de Trabajo Decente y los cuatro objetivos estratégicos: empleo, normas, diálogo social y protección social, el IPEC y los programas de seguridad y salud en el trabajo.

Encomiamos la labor de la Oficina Regional en Islamabad, así como el liderazgo del Director General, Sr. Somavia, que ha logrado poner de relieve a

la OIT en la escena internacional e incluir el trabajo decente en los programas de las Naciones Unidas.

Expresamos nuestro agradecimiento a los miembros de la Oficina y de las distintas Comisiones, por las conclusiones positivas alcanzadas, que han de adoptarse y recibir pleno apoyo.

El Informe del Director General destaca muy certeramente en su primera página que «el mundo se halla en plena confusión financiera, y además experimenta el encarecimiento de los alimentos y un deterioro económico». Casi 1,2 millones de personas están viviendo con menos de 2 dólares diarios, otros 100 millones quedarán atrapados en esta situación lamentable. Ello reclama la acción internacional, ya que en el año 2006 los flujos de capital procedente de los países en desarrollo disminuyeron en gran medida. Es necesario revisar la política del FMI para garantizar la reducción de la pobreza, y las vías de promoción del neoliberalismo han de respetar los derechos fundamentales de los trabajadores y la satisfacción de las necesidades básicas. La transferencia de tecnología y de conocimientos a los países en desarrollo es capital, así como la protección social, sobre todo en el sector informal y en el caso de los pobres rurales. La cuestión del género también requiere toda nuestra atención. Es necesario asimismo que los reglamentos financieros internacionales permitan superar la crisis que sufren muchos países, como la Argentina, y otros del Este asiático, tal como señala el Director General en su Informe.

Es necesario asimismo hacer frente al terrorismo logrando que reine la justicia social. Afirmando lo anterior porque el Pakistán está en primera línea en la lucha contra el terrorismo, sufriendo enormes problemas al respecto.

El editorial del *International Herald Tribune* destaca con acierto que el 11 de septiembre la nación más rica del mundo descubrió el vínculo entre el hambre, la alienación y el terrorismo, y propuso un trato comercial para eliminar tanto las subvenciones agrícolas como el terrorismo que estaba expulsando a los agricultores de los países en desarrollo fuera del mercado y abocándolos a la pobreza. Siete años después, las subvenciones y los aranceles siguen ahí. Presentamos estos hechos y subrayamos que se requiere un comercio justo, y no una mera ayuda. Al decir esto, pienso en las Elecciones Generales celebradas el 18 de febrero en Pakistán. Desgraciadamente, nuestra líder nacional, Benazir Bhutto fue brutalmente asesinada. Con el apoyo de la inmensa mayoría de la población y de la clase trabajadora, los Demócratas ganaron las elecciones y hemos disfrutado de un diálogo social con los partidos políticos en el momento de celebrar las elecciones para incluir el trabajo decente en los programas, así como las cuestiones laborales. Esa es la razón por la cual el Primer Ministro del Pakistán ha declarado en su primer discurso que el derecho del trabajo se armonizaría con los Convenios de la OIT. Tenemos derecho a esperar, e instamos al Gobierno del Pakistán a que retire las leyes del trabajo que contradicen los principios consagrados en los Convenios de la OIT en favor de los trabajadores, en concreto los no calificados, empleados tanto en el sector público como privado, y a que adopte una política económica autosuficiente para proporcionar trabajo decente y promover las relaciones laborales y el trabajo en equipo para incrementar el bienestar de los trabajadores y garantizar el desarrollo del capital humano proporcionando educación gratuita a todos los hom-



bres y mujeres, así como para satisfacer las exigencias del mercado y garantizar la protección social de los pobres rurales y abolir el feudalismo.

Recientemente hemos celebrado una conferencia tripartita nacional sobre trabajo decente para todos, que fue inaugurada por el Director Regional de la OIT para Asia-Pacífico, y también hemos iniciado un programa de trabajo decente por país. Por consiguiente, solicitamos a la OIT que extienda su cooperación técnica a todas las partes interesadas, con el fin de que puedan beneficiarse del concepto de trabajo decente y promoverlo.

Garantizamos todo nuestro apoyo a los pueblos en lucha por su autodeterminación y pedimos al Gobierno y a la OIT que amplíen su asistencia técnica para trabajar sobre el desempleo y el aumento de la pobreza, pues es una necesidad urgente para millones de personas.

Doy las gracias al Grupo de los Trabajadores, liderado por Sir Trotman y eficazmente asistido por nuestra compañera Annie, que me ha otorgado su confianza al elegirme Vicepresidente del Grupo, así como miembro del Consejo de Administración de la OIT.

El próximo año celebraremos el 90° aniversario, así como el 16° aniversario del Comité de Libertad Sindical. Por consiguiente, cabe reafirmar aquí los principios subrayados por los padres fundadores: el trabajo no es una mercancía y la paz sólo puede basarse en la justicia social. Estos principios siguen siendo válidos y han de perseguirse constantemente, por lo que es justo esperar que todos los participantes de esta histórica conferencia continúen tratando de lograr estos objetivos tanto a nivel nacional como internacional.

Deseamos a la Conferencia mucho éxito y unas conclusiones positivas que nos acerquen a un futuro mejor para los pueblos y para los trabajadores, y deseamos a todos los participantes que tengan éxito también en su labor, a la hora de entablar la verdadera lucha en sus países de origen.

---

*Original francés: Sra. SIPTEY (Ministra de la Función Pública y del Trabajo, Niger)*

---

Ante todo, permítame cumplir con un agradable deber, que es el de felicitarle tanto a usted como a todos los miembros de la Mesa por la confianza que los delegados de esta Conferencia han depositado en ustedes, confiándoles la dura tarea de dirigir los trabajos de esta 97.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Sigo convencida de que, dirigidos por usted y su cabal entender, nuestras labores se verán coronadas por el éxito.

Del examen de los Informes del Presidente del Consejo de Administración y del Director General de la OIT se desprende que la OIT, nuestra Organización común, ha logrado importantes avances en los últimos años, sobre todo en la promoción del trabajo decente.

Este avance se traduce en una fuerte adhesión de los Estados y de los interlocutores sociales al concepto del trabajo decente. Sin embargo, este progreso puede verse socavado por la crisis económica que amenaza al mundo, en particular a nivel financiero y alimentario.

A este respecto, la Memoria del Director General es de la máxima actualidad, ya que pone de manifiesto el Programa de Trabajo Decente como respuesta a esta crisis.

Estamos de acuerdo con el análisis que figura en su Memoria por lo que se refiere a las insuficiencias de la globalización, que hace más bien hincapié en el crecimiento económico, en detrimento del progreso social y del medio ambiente. Esto se traduce en un desequilibrio enorme entre los países y entre las personas.

Como es de esperar, los países en desarrollo sufren mucho más los efectos de esta crisis, con la subida generalizada de los precios, en particular de los productos de primera necesidad, es decir, los alimentarios. En Africa y en mi país en particular, el Gobierno se ha hecho cargo, con toda la responsabilidad que esto significa, de hacer frente a este nuevo reto que es luchar por la supervivencia ante el encarecimiento del costo de la vida.

Por lo tanto, hemos adoptado medidas importantes con carácter de urgencia para que los ciudadanos se vean aliviados. Entre otras, citaré, por ejemplo, la eliminación de los impuestos a la importación de una gama considerable de productos alimentarios; la reglamentación de los precios de los hidrocarburos, fundamentalmente a través de la subvención de precios; la mejora del poder adquisitivo de los funcionarios, cuya remuneración hasta ahora era muy inferior al costo de la vida; la revalorización de las jubilaciones, etc.

En un plano más estructural, cabe señalar que el Gobierno ha decidido centrarse en la agricultura durante la estación de sequías mediante el desarrollo de los cultivos de regadío. En este marco, se lanzará un programa de construcción de un dique importante, conocido como «Dique de Kandaji», que ha recibido el apoyo de varios interlocutores sociales.

También deberíamos mencionar las iniciativas especiales para luchar contra la pobreza; a este respecto, no podemos omitir el programa del Presidente de la República, que desde hace casi 10 años construye equipos sociales fundamentales (escuelas, dispensarios, puntos de agua), recupera las tierras degradadas y apoya la realización de actividades que generan ingresos para las poblaciones rurales. Este programa, además de las realizaciones concretas a las que conduce, contribuye a disminuir el desempleo, a través de la creación de miles de empleos.

Con esto queremos decir que, ante los retos económicos y sociales a los que se enfrenta el mundo de hoy, cada Estado se organiza a su manera. Pero lo cierto es que, en el contexto actual de la globalización de los intercambios, las acciones aisladas de un Estado no pueden tener un efecto suficiente para aportar soluciones apropiadas. Asimismo, la solución tiene que pasar necesariamente por una revisión de los fundamentos de la globalización, de modo que los intercambios internacionales se basen en el principio de la igualdad.

Reviste carácter de urgencia que cada uno de nosotros se convenza del vínculo que existe entre la paz mundial, la justicia social y la lucha contra la miseria de los pueblos, tal como se estipula en el preámbulo de la Constitución de la OIT, y tomar las medidas que sean necesarias para esto.

Ante los retos actuales tendremos que definir y aplicar una estrategia mundial para luchar verdaderamente contra la pobreza, para que cada hombre y cada mujer pueda tener unas condiciones de vida decentes a fin de disminuir y erradicar, de ser posible, la injusticia. El Programa de Trabajo Decente se apoya en estos valores, y considero que es un

marco apropiado en el que puede inspirarse esta estrategia.

Para concluir, hago un llamamiento a todos para que actúen con energía, para que la «globalización justa», cuyo principio ha ocupado un importante lugar en nuestros debates en los últimos años, no se quede, simplemente, en palabras.

---

*Original chino: Sr. CHEN (empleador, China)*

---

Tomamos nota con beneplácito de que en el Informe sobre El Trabajo Decente: Algunos Retos en Perspectiva, presentado por el director General a la Conferencia se examinan y analizan exhaustivamente la eficaz tarea llevada a cabo y los logros obtenidos por la OIT y sus mandantes tripartitos respecto del trabajo decente, y se brindan explicaciones pormenorizadas sobre los retos y las arduas tareas que nos esperan. La profundización de la globalización producirá impactos de gran alcance en la economía mundial. Mientras los problemas de larga data como la pobreza y el empleo siguen sin solución, surgen nuevas preocupaciones como las relativas a la población, los alimentos y la energía, que afectan a todo el mundo. Todas estas cuestiones pueden atribuirse al hecho de que el irrazonable e injusto orden político y económico internacional no ha cambiado básicamente y a que el desequilibrio en el desarrollo y la brecha entre ricos y pobres se ha profundizado aún más. La comunidad internacional trabaja con miras a lograr una situación más justa y equitativa para todos.

Bajo estas nuevas condiciones, la OIT debería continuar su prácticas pasadas, que resultaron eficaces y exitosas, realizando un mayor aporte a la construcción de un orden económico internacional justo y razonable. Consideramos que, con las ventajas y experiencia de la OIT y la sabiduría colectiva de sus mandantes tripartitos en pleno ejercicio, podría acelerarse la consecución del trabajo decente y de una globalización equitativa, manteniendo al mismo tiempo el desarrollo sostenible de la economía mundial y de la comunidad internacional. Con nuestros esfuerzos conjuntos construiremos un mundo armonioso y justo. Este año se cumple el 30.º aniversario de la adopción de la política de reforma y de apertura en China. Nuestro país ha conseguido logros notables durante esos 30 años, al aumentar un 9,8 por ciento anual nuestro PIB, con lo que la contribución de la China a la economía mundial supera el 10 por ciento mientras que respecto del comercio mundial esa contribución excede del 12 por ciento. El crecimiento económico rápido y sostenible es una condición esencial y establece bases sólidas para potenciar el fortalecimiento nacional, la mejora de calidad de vida de la gente y constituye una solución para el problema del desempleo.

En años recientes, más de 10 millones de personas en busca de trabajo consiguieron trabajo cada año. En 2007, 12.040.000 personas sin trabajo consiguieron empleo en el mercado laboral chino, cifra que constituye el valor más elevado de la historia. En la nueva etapa de desarrollo, el Gobierno chino ha emprendido la ruta del desarrollo científico y centrado en las personas para fomentar el desarrollo económico de manera rápida y sólida. Se han realizado grandes esfuerzos para ampliar el empleo y brindar apoyo al empresariado como fuerza motriz para la expansión del empleo. Todo ello habrá de contribuir seguramente a mejorar la subsistencia de la gente, a que todos los trabajadores disfruten de

los resultados del desarrollo y a una vida mejor para todos los ciudadanos de la China.

Creemos que el desarrollo constante y vigoroso de las empresas puede ser una importante contribución al crecimiento económico, a la expansión del empleo y a la concreción de los objetivos del trabajo decente. La Confederación de Empresas Chinas (CEC), como representante de los empleadores que participa en el mecanismo tripartito nacional en China, se ha comprometido a mejorar la competitividad de las empresas, a la creación de empleo y a instar a las empresas a proteger los legítimos derechos e intereses de los trabajadores. Tras el reciente terremoto, del cual todos ustedes tienen conocimiento, que se produjo en la provincia de Sichuan, hace poco más de 20 días, la comunidad empresarial china trabajó activamente para asumir su responsabilidad social corporativa y se unió a toda la nación en ese difícil momento, haciendo todos los esfuerzos posibles para prestar ayuda de emergencia, reintegrar a las víctimas del terremoto y contribuir a la consiguiente reconstrucción.

Asignamos gran importancia al Programa de Trabajo Decente y participamos activamente en el fomento de la implantación de los PTDP. Como siempre lo hemos hecho, reforzaremos nuestros intercambios y la cooperación con la OIT y las organizaciones de empleadores de distintos países, en nuestros esfuerzos conjugados para el logro de los objetivos del trabajo decente y la prosperidad y desarrollo de todo el mundo.

---

*Original francés: Sra. NTAP (Ministra de la Función Pública y del Empleo del Trabajo y Organizaciones Profesionales, Senegal)*

---

Quisiera en primer lugar transmitirles el agradecimiento de Su Excelencia, el Sr. Abdoulaye Wade, Presidente de la República de Senegal, por la acogida excepcional que recibió con motivo de su intervención en calidad de invitado a la 96.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Quisiera también decirles que, según el Gobierno de Senegal, la crisis que sacude hoy en día al mundo, y cuyas últimas manifestaciones conciernen a la crisis alimentaria sin precedentes, pone muy de relieve el acierto del concepto de trabajo decente promovido por nuestra Organización bajo la dirección de su actual Director General, el Sr. Juan Somavía.

Mi país se ha adherido muy rápidamente a la filosofía que subyace en este concepto al ratificar, desde los primeros años de su independencia, entre otros textos fundamentales, el Convenio núm. 87 y el Convenio núm. 98, que están en el corazón del Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración, informe que se centra este año en la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación. Pero nosotros no nos hemos contentado sólo con la ratificación. A pesar de los obstáculos, hemos podido hacer efectiva la aplicación de los principios que figuran en los instrumentos jurídicos de los cuales forma parte nuestro país. De este modo, en Senegal no está prohibida ninguna organización sindical ni organización de empleadores.

Esto hace del pluralismo sindical, corolario de la libertad sindical, un hecho característico del mundo laboral de nuestro país. A eso hay que añadir que la libertad sindical en el mundo laboral se refiere también al sector informal, donde ha dado nacimiento a unas organizaciones muy dinámicas que llegan a

asumir y ocuparse de las preocupaciones multifacéticas de este sector, incluyendo aquellas que son específicas de las zonas rurales.

En lo que se refiere a la negociación colectiva, la consagración en el Código del Trabajo del derecho a la expresión directa y colectiva de los trabajadores en sus empresas nos ha permitido utilizar este derecho como medio privilegiado y eficaz para estimular el diálogo social a todos los niveles.

De esta forma, hemos podido obtener ya varios acuerdos satisfactorios para el Estado, los trabajadores y los empleadores del sector privado. Tenemos la esperanza de que llegaremos al mismo resultado en los debates que están teniendo lugar actualmente en el Ministerio del Trabajo entre los interlocutores sociales para lograr la concertación de un pacto social en un sector vital como es el del petróleo y los hidrocarburos.

En nombre de la nueva delegación de mi país que participa en esta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, quisiera dar las gracias a la OIT por su contribución a nuestros éxitos. En el marco de su Programa de Cooperación Técnica, celebro también la voluntad ya expresada por la Oficina Subregional de Dakar de orientarnos en la realización de una gran obra que estamos efectuando, a saber, la negociación de un pacto nacional de estabilidad social y de crecimiento económico, cuyo objetivo es establecer los pilares de una rápida revitalización del crecimiento en un contexto social pacífico, gracias a un diálogo social de calidad.

En lo que se refiere a la protección social — otro componente del trabajo decente — ésta figura en un buen lugar en los ejes de nuestro documento de estrategia de lucha contra la pobreza. Sobre este particular, hemos logrado numerosos adelantos entre los cuales me gustaría citar la posibilidad para la esposa asalariada de asumir los gastos de hospitalización y médicos de su esposo no asalariado.

También hemos incrementado el nivel de las prestaciones familiares, de las pensiones de jubilación y de la tasa de prestaciones en caso de accidentes del trabajo; además existe la noción de una estrategia de ampliación de la protección social al sector informal, incluyendo el del mundo rural.

Estos adelantos, sobre todo los que acabo de citar en último lugar, constituyen una etapa muy importante en la lucha contra la exclusión en Senegal. Estos figuran en un documento que hemos hecho distribuir y del cual tenemos copias a la disposición de los honorables delegados.

Los logros reales y los avances alentadores que hemos logrado en Senegal, muestran que la aplicación de los valores fundadores del trabajo decente pueden permitir a los países en desarrollo como el nuestro hacer frente a numerosos desafíos.

Mi Gobierno, por mediación de mi persona, se compromete a aprovechar la ocasión que brinda la celebración del 90.º aniversario de la OIT para dar mayor difusión a los ideales de nuestra Organización, a través del Proyecto del Director General denominado el Centenario de la OIT.

---

*Original inglés: Sr. THAILUAN (trabajador, Tailandia)*

Desearía recordar el informe que presenté a la Conferencia en los últimos cinco años. En él hablé continuamente de la situación en que se encontraban los trabajadores subcontratados en Tailandia y del «doble rasero», en el sistema de subcontratación. Esto quiere decir que los trabajadores subcontratados, que hacen el mismo trabajo que los traba-

jadores permanentes, reciben un salario muy inferior y no tienen ningún tipo de beneficio marginal. En la actualidad tenemos dos millones de trabajadores subcontratados.

El segundo problema que planteé era el del sistema tripartito. El Gobierno seguía manteniendo la potestad de nombrar a los miembros que representan a empleadores y trabajadores y parecen que el número de representantes gubernamentales no está proporcionado con el número de miembros del comité tripartito, y el número de representantes gubernamentales es superior al de los representantes de trabajadores y empleadores. De esta forma, en Tailandia tenemos un tripartidismo muy débil. Estos dos problemas nunca se han resuelto.

Es para mí un placer informar de que durante la enmienda de la Constitución del Reino de Tailandia en el año 2007, propuse introducir una enmienda para la protección de los trabajadores subcontratados, para que reciban jornales y beneficios iguales a los que reciben los trabajadores permanentes. Propuse también que los representantes de los empleadores y los trabajadores en el sistema tripartito deberían escogerse únicamente mediante un proceso electivo. El comité constitucional aceptó mi propuesta, y en la actualidad mi propuesta sobre la elección de los representantes de trabajadores y empleadores, está consagrada en la Constitución, (artículo 84.7) desde el 27 de agosto de 2007.

Después de la entrada en vigor de la Constitución, se introdujo una enmienda en la Ley de Protección Laboral el 27 de mayo de 2008. Sin embargo, tenemos un problema todavía en lo que se refiere a los despidos y cierres de empresas. Según la Ley de Protección del Trabajo, cuando los empleadores dan por terminado el contrato de un empleado o cierran su empresa, tienen que dar una indemnización por despido, pero la mayor parte de ellos no la paga y los empleados no les pueden obligar a pagarla porque la ley permite el derecho de confiscar la propiedad de los empleadores, conforme a la prelación de créditos. A este respecto, voy a solicitar al Gobierno que cree un fondo de garantía para cubrir el riesgo de los empleados, e informaré a la Conferencia el próximo año.

---

*Original inglés: Sr. SETYOKO (Delegado gubernamental, Indonesia)*

Parafraseando la introducción del Informe del Director General, tenemos que aceptar que estamos ante una situación difícil en la economía mundial: aumento de los precios del petróleo, crisis alimentaria, calentamiento global que tienen efectos preocupantes sobre la sostenibilidad de las empresas y las condiciones de empleo. Por tanto, las empresas deben ser más eficaces en sus procesos de producción y en el uso de los recursos.

Como resultado, hoy existen nuevos modelos de estructuras empresariales y de relaciones laborales. Se está recurriendo a la subcontratación, a la contratación a escala mundial así como a tecnologías nuevas y eficaces para que las empresas sean más competitivas.

Aunque el crecimiento económico de Indonesia ha sido estable y fuerte en el pasado decenio, se sigue poniendo en tela de juicio la calidad de este crecimiento económico y su repercusión en las esferas de la reducción de la pobreza, la cohesión social, el crecimiento o la desigualdad así como el medio ambiente.

Gran parte del desarrollo económico de Indonesia se basa en las actividades de la economía informal. Por tanto, se trata de trabajadores de empresas pequeñas o medianas o de trabajadores autónomos. Estos trabajadores son vulnerables y necesitan asesoramiento y protección.

El Programa de Trabajo Decente de la OIT es un concepto admirable, incluso desde el punto de vista de la política social, para enfrentar la globalización, especialmente en situaciones de crisis económicas como la que vivimos hoy. Este Programa nos guiará con eficacia en la aplicación de la triple estrategia en favor del crecimiento, del empleo y de la protección de los pobres.

La creación de empleo productivo, los derechos en el trabajo y el diálogo social y la protección social, son pilares sólidos en cualquier situación socioeconómica, especialmente teniendo en cuenta la capacidad de los hombres y de las mujeres para impulsar el desarrollo y la justicia social desde la perspectiva del crecimiento y de la igualdad.

Una de nuestras políticas es la promoción de un entorno favorable para las inversiones a fin de impulsar el crecimiento económico y crear más puestos de trabajo de mejor calidad así como empleo productivo. Nuestro Gobierno trabaja para mejorar la calidad de nuestros recursos humanos, en particular su capacidad, su competencia y su sensibilización respecto de la productividad, con miras a mejorar la productividad nacional.

La OIT apoya estos esfuerzos en Indonesia. Por tanto, acogemos con satisfacción el debate que se mantendrá en esta Conferencia sobre las aptitudes que permiten tanto mejorar la productividad como fomentar el empleo y el desarrollo. Considero que la globalización y la inversión extranjera directa beneficiarían a todos los indonesios que trabajan o buscan un trabajo. No sólo a los que tienen las aptitudes adecuadas, sino también a los trabajadores no calificados o vulnerables que suelen realizar sus actividades en la economía informal, por ejemplo, los agricultores o los pescadores de las zonas rurales. Creemos que con la inversión extranjera también se conseguiría una transferencia más eficaz de los conocimientos prácticos y una mejora de la productividad en el lugar de trabajo.

Los trabajadores de Indonesia, tanto del sector formal como del informal, pueden disfrutar de su libertad sindical y del derecho a organizarse y a expresar sus intereses colectivos. De hecho, este año estamos celebrando los diez años de nuestra ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) de la OIT.

Aplaudimos a esta 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia por haber introducido acertadamente el tema del empleo rural para la reducción de la pobreza. Es oportuno, y es un buen punto de partida para la OIT y sobre todo para los países en desarrollo, que se preste más atención a las condiciones de empleo y de seguridad social de la mayoría que sigue llevando un estilo de vida tradicional.

Los efectos del cambio climático se han dejado sentir en las esferas del empleo y del mercado de trabajo. Me refiero, por ejemplo, a las inundaciones, las mareas o los cambios climáticos impredecibles que han perjudicado a los agricultores y a los pescadores de diversas regiones. En algunos casos, la industria ha tenido que hacer frente al problema de los desechos que contaminan las zonas habitadas.

El cambio climático y los problemas del medio ambiente tienen una repercusión considerable en el empleo y en los mercados de trabajo. Desaparecen muchos puestos de trabajo que habrán de reemplazarse con la creación de otros nuevos. Por consiguiente, la OIT, con los mandantes tripartitos, debe apoyar la adopción de medidas relativas al cambio climático, por ejemplo, programas de transición en relación con el empleo, en particular creación de empleos verdes, programas de reempleo, formación y educación, y compensaciones.

Por último, deseamos una OIT más fuerte, sobre todo en su capacidad para ayudar a todos sus mandantes en el contexto de la dimensión social de la globalización, centrándose en las necesidades reales de esos mandantes a la hora de encontrar nuevas vías para alcanzar los objetivos del trabajo decente.

---

*Original inglés: Sr. ZHELYAZKOV (empleador, Bulgaria)*

---

Los empleadores de Bulgaria comparten las conclusiones que emanan del Informe del Director General y sobre todo aquellas que figuran bajo el punto 2 en relación con la libertad sindical y la libertad de la determinación de normas en materia de acuerdo, que coinciden en gran parte con la práctica de mi país.

Durante el año pasado, los empleadores de Bulgaria consiguieron importantes logros, no solamente al respaldar y promover el diálogo social en nuestro país, sino también al lograr un crecimiento económico de considerable magnitud. El diálogo social exitoso basado en el pacto para el crecimiento económico y social de la República de Bulgaria hasta 2009, firmado por primera vez en la historia de Bulgaria, ha sido continuo ya ha llevado a un incremento de los salarios y de la renta personal, a una reducción de los pagos de los seguros sociales, a un crecimiento económico acelerado y a la creación de nuevos puestos de trabajo. Al ser un nuevo miembro de la Unión Europea, en 2007 hemos trabajado en unas condiciones sumamente favorables, caracterizadas por una tasa del impuesto de sociedades del 10 por ciento, y desde 2008 la tasa del impuesto de las personas físicas también es del 10 por ciento. Estos indicadores figuran entre los más bajos de Europa. La reforma fiscal ha conllevado una mejora sustancial del clima empresarial, que se espera mejore aún más como resultado de la reducción prevista de la burocracia que va a reducir el número, el alcance y las condiciones para la concesión de licencias y los regímenes de permisos.

Los empleadores de Bulgaria consideran que los recursos humanos son cruciales, y aplican activamente un enfoque de formación profesional combinado con otros estímulos complejos destinados a promover la productividad laboral. Para lograrlo, tratamos continuamente de aplicar un nuevo tipo de política tendente a proporcionar unos recursos humanos que coincidan exactamente con las necesidades que tienen los empleadores búlgaros, promoviendo una migración controlada y mediante la estructuración de los decretos educativos estatales de conformidad con los retos que plantea el mercado de trabajo. Las negociaciones para definir unos ingresos de seguro mínimos, diferenciados por las principales actividades económicas y grupos de clasificación profesional, se celebran con carácter anual, y han tenido como resultado directo un aumento del nivel de vida en nuestro país y una disminución considerable de la economía informal.

Ahora bien, los éxitos logrados en la mejora del clima empresarial habrían sido inútiles si los miembros de la OIT no hubieran adoptado medidas integradoras que permitieran hacer frente a la mayor brevedad a los siguientes retos que podrían definirse no sólo como desafíos fundamentales para las empresas búlgaras, sino también a nivel mundial.

En primer lugar, se deberían tomar medidas sostenibles para prevenir los cambios climáticos desfavorables mediante la ratificación del Protocolo de Kyoto por parte de todos los países. Este es el tema más importante en el programa de la sociedad mundial contemporánea ya que, a menos que todos los países del mundo cumplan verdaderamente su compromiso de reducir drásticamente las emisiones de carbono, la competencia obligará a los países que no han ratificado dicho convenio a fabricar unos productos más baratos, aunque más perjudiciales para el medio ambiente, lo que va a colocar a las empresas socialmente responsables de la Unión Europea en una posición de desventaja, puesto que éstas siguen las normas que limitan las emisiones de carbono.

En segundo lugar, se deben lograr progresos en la próxima ronda de la OMC, ya que el dumping de precios realizado por algunos países de determinados sectores tiene efectos muy negativos, no solamente para la posición en los mercados y los resultados económicos de las empresas socialmente responsables, sino también para los mercados de trabajo de los países de las economías sociales.

A la luz de los retos que acabamos de definir, quisiéramos hacer un llamamiento para una participación más grande de la OIT para hacer frente adecuadamente a dichos retos en el futuro más cercano.

---

Sr. MUGA (*empleador, Chile*)

---

La Confederación de la Producción y el Comercio, en representación de los empleadores de Chile, quiere aprovechar el privilegio que ofrece esta oportunidad de exponer ante este foro de las Naciones Unidas para expresar su especial satisfacción por los temas que se han venido abordando en el orden del día de las dos últimas Conferencias Internacionales del Trabajo. En especial queremos destacar el análisis de las condiciones necesarias para el desarrollo de las empresas sostenibles y el estudio de las calificaciones profesionales necesarias para el aumento de la productividad.

La promoción del trabajo decente requiere de empresas sostenibles en las cuales se puedan desarrollar y reconocer las capacidades y los aportes de todos los actores.

La consideración seria y transparente de este tipo de temas íntimamente relacionados con la actividad productiva, la capacitación y el empleo en el marco tripartito de la OIT, es de interés tanto para los empresarios como los trabajadores y los gobiernos, y contribuye a una mejor comprensión y conocimiento de los distintos intereses y realidades de todas las partes involucradas en la relación laboral.

Corresponde ahora que este foro tan prestigioso y global privilegie el mutuo conocimiento y debate constructivo de las circunstancias en que se desarrollan las actividades de las empresas, contribuya a la generación de las confianzas necesarias para un efectivo diálogo social en nuestros países y en el interior de nuestras empresas, cuando trabajadores y empresarios dialogan sobre la base de la información compartida que considera la realidad de la actividad laboral y productiva de la empresa, facilita

la comunicación y con ello las posibilidades de llegar a acuerdos que configuran relaciones laborales modernas y apropiadas para un mundo en constante cambio y enfrentando nuevos desafíos.

En el ámbito nacional queremos destacar algunos de los anuncios en materia laboral realizados recientemente por la Presidenta de la República, Sra. Michelle Bachelet, que consideramos debidamente orientados. En efecto, vemos con especial interés la propuesta de crear un sistema nacional de capacitación sindical y la voluntad de abordar aquellas situaciones que puedan constituir prácticas abusivas del fuero sindical. Ambas ideas apuntan a un objetivo que nosotros compartimos, a saber, contar con interlocutores más capacitados para facilitar el diálogo social, que entiendan la relevancia de mejorar las relaciones laborales dentro de las empresas en beneficio de todos.

Esperamos que los esfuerzos dirigidos a una mejor formación sindical estén abiertos a todos los trabajadores interesados, independientemente de su afiliación, y que esta capacitación se desarrolle a través de un sistema descentralizado, moderno y abierto donde universidades e institutos de educación superior puedan participar cumpliendo las necesarias calificaciones.

El sector empleador chileno tiene experiencia en estas materias, y esperamos que ellas sean debidamente consideradas por las autoridades responsables. Por nuestra parte hemos de reconocer que hay también un trabajo que debemos seguir profundizando por lo cual redoblabemos nuestros esfuerzos para capacitar adecuadamente a pequeños y medianos empresarios así como a colaboradores de empresas de mayor tamaño que se relacionan a diario con los trabajadores. Allí identificamos un área en la que creemos que podemos avanzar y que se enmarca en la misma idea de generar las mejores condiciones para el diálogo social.

Queremos subrayar también que la Presidenta de la República ha destacado claramente la importancia de privilegiar la negociación colectiva en el interior de la empresa, porque allí es donde efectivamente se desarrollan las relaciones de trabajo y donde se manifiestan los cotidianos desafíos de la actividad productiva comercial. Ello es muy relevante en Chile, donde nos ha preocupado recientemente la violencia inusitada en algunos conflictos laborales, por parte de un sector de trabajadores y agentes no vinculados a las empresas. Se ha pretendido mediante el uso de la violencia amenazar la paz e imponer posiciones que no son compartidas por la gran mayoría de los trabajadores chilenos. Por el contrario, los empleadores chilenos hemos reforzado nuestra disposición al diálogo y el respeto al Estado de derecho. Estamos convencidos de que a través del diálogo contribuiremos no sólo a mejorar las relaciones laborales sino impulsar el crecimiento del país y la creación de más y mejores trabajos enfrentando de esta manera los desafíos de la equidad que siguen siendo un motivo de preocupación para todos. Chile es un país con una enorme disposición a la paz social y el entendimiento. En este contexto los empleadores seguiremos rechazando cualquier camino que no sea el respeto de la ley y la búsqueda del diálogo. En el contexto de la globalización donde las empresas se enfrentan al desafío cotidiano de la competitividad enfatizamos nuestra convicción de que el camino está en las relaciones laborales modernas y cooperativas y no en las lógicas ya superadas del conflicto y la idealiza-

ción. Una prueba de lo anterior es la reforma provisional que entrará en vigor en las próximas semanas, que ha consolidado el sistema de capitalización individual y de administración privada de los fondos a los que se ha unido un nuevo pilar solidario. Todo ello se ha hecho en un marco de diálogo que ha beneficiado especialmente a los más pobres.

Por último queremos expresar nuestro sentido interés porque la elección del Director General de la OIT que ha realizarse a finales de este año privilegia la tendencia de los últimos años, es decir que junto con garantizar una adecuada gestión de este importante organismo de sistema de Naciones Unidas se incorporen en la agenda temas que unen a los trabajadores y empresarios en una visión de futuro y de desafíos comunes que debemos enfrentar cooperando y dialogando.

En este sentido proponemos que áreas como la vinculación entre la educación y empleo, el empleo juvenil, la igualdad de oportunidades y la relación entre flexibilidad y seguridad, entre otros, sean también parte del programa de trabajo de las próximas conferencias.

---

*Original inglés: Sr. SUNMONU (representante, Organización de Unidad Sindical Africana)*

---

Señor Presidente, señor Director General, permítanme, en nombre de los trabajadores africanos de los sindicatos de todas las tendencias, y de todos los países amparados por la Organización de Unidad Sindical Africana (OUSA), contribuir al debate del Informe del Director General, a quien felicito por su Informe tan completo y lúcido. Concordamos con el Director General en que el Programa de Trabajo Decente debe avanzar y, para ello, las políticas económicas neoliberales reinantes tienen que cambiar, es necesario cambiar el paradigma centrándolo en el hombre. El paradigma neoliberal económico actual pone el beneficio antes de la persona y el mercado delante del bienestar. Hoy la especulación financiera ha reemplazado la inversión productiva. Concordamos con el párrafo 24 del Informe del Director General que dice: «esta «financiarización» de la economía ha contribuido a modificar la naturaleza y la visión estratégica de las empresas, lo cual ha incidido en los trabajadores, el diálogo social, las relaciones laborales y la estabilidad social. El afán de lucro rápido suscitado por diversos productos financieros nuevos y las nuevas oportunidades de especulación han absorbido unos recursos que en principio deberían haber alimentado la economía productiva.» En otras palabras, lo que presenciamos hoy es una economía de «casino de ruleta», una economía basada en la especulación financiera que pone en peligro el trabajo decente y la vida de millones de personas en todo el mundo. Entretanto, son millones los que caen en la pobreza, se aumenta la diferencia social, generando la inestabilidad social y política. África ha empezado a abrir el camino para lograr un Programa de Trabajo Decente en la última reunión de la quinta sesión ordinaria de la OUSA celebrada en Ginebra el día 11 de junio de 2007, la Comisión por unanimidad adoptó una resolución en la que se pide a los países africanos que vinculen el Programa de Trabajo Decente con el programa de desarrollo y respuesta a las necesidades fundamentales a fin de incluir el trabajo decente para todos en África. Y de qué necesidades básicas hablamos? son alimentos, vivienda, salud, educación, agua, electricidad, transporte y comunicaciones. No hay que ser economista para saber que si se aprueban o se logran

estas ocho necesidades fundamentales tendremos una novena que es el trabajo decente. La labor que tienen los mandantes tripartitos de la OIT, gobiernos, empleadores y trabajadores y la propia Organización es lograr la voluntad política necesaria y las estrategias para vincular estos dos Programas. Este vínculo resolverá muchos problemas socioeconómicos en todo el mundo. Entre los cuales se cuenta la pobreza, el paro, la crisis alimentaria, la estabilidad social, etc. Cada una de estas ocho necesidades fundamentales generará millones de puestos de trabajo decente, riqueza para las personas, las empresas y los países, seguridad y autosuficiencia alimentaria, así como también paz, felicidad y prosperidad para todos. En el noveno congreso de nuestra organización (OUSA) que se celebró en Trípoli, Libia, del 10 al 15 de mayo de 2008, también se adoptó, este vínculo entre el Programa de Trabajo Decente con el del desarrollo de necesidades básicas.

Tengo muy poco tiempo y no puedo explayarme, sobre otros aspectos del Informe del Director General, pero nuestra organización apoya el fortalecimiento de la OIT y sus mandantes tripartitos, es inaceptable pues que la OIT continúe con esta política de crecimiento real cero en su presupuesto ordinario. Por consiguiente, instamos al Consejo de Administración de la OIT a que recapacite y brinde a la OIT los recursos financieros que necesita para fortalecer su capacidad y la de sus mandantes tripartitos.

Queremos agradecer a la Oficina Regional Africana de la OIT y a la Directora saliente Regional, la Sra. Regina Amadi-Njoku, por el apoyo financiero y técnico que nos ha brindado en todos nuestros programas de fomento de la capacidad, también agradecemos a la Oficina de Actividades para los Trabajadores y al sector de protección social, esperamos contar con el apoyo de todos los sectores de la OIT y de las oficinas africanas en los programas de fomento de la capacidad. Quisiera, señor Presidente, hacer unos comentarios sobre la Memoria del Director en lo que se refiere a la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados. Es lamentable señalar que la situación de estos trabajadores en estos territorios no haya mejorado, pese al optimismo reinante el año pasado. En la Memoria observamos que los palestinos y otros árabes de los territorios ocupados se encuentran en una cárcel enorme, privados de sus derechos sindicales, otros derechos humanos y privados del acceso a la tierra, el agua, la electricidad. Están rodeados de un muro de *apartheid* ilegal, creado por la fuerza de ocupación israelí. Esto es lo mismo que un genocidio para los palestinos, de manera que, pedimos a las Naciones Unidas que tomen medidas urgentes. También pedimos a Israel que se retire de todas las tierras ocupadas de las alturas del Golán de Siria y de las tierras agrícolas Shebas del Líbano. También pedimos que se cree un Estado de Palestina con Jerusalén del Este como capital junto con el Estado de Israel.

No habrá paz en el Oriente Medio sin justicia para los palestinos. Mis trabajadores suscriben la decisión de apoyar la elección del Director General Juan Somavia por un tercer mandato.

---

*Sr. BARRETO (trabajador, Paraguay)*

---

Quisiera agradecer a la OIT la cooperación con nuestro país. Hoy planteamos en este foro la situación por la que atravesamos, luego de un largo pe-

riodo de conflictos y las dificultades que tenemos para implementar, realmente, la democracia.

Por el tiempo transcurrido de totalitarismo vivido, los años pasan y han pasado, desde el año 1989, pero estos problemas persisten, inclusive por misiones de contacto directo de la OIT, que constataron el incumplimiento de numerosos convenios.

Los comentarios de la Comisión de Expertos constatan persistentemente que no se cumplen las disposiciones de los Convenios núms. 87 y 98. De hecho no se observan progresos relativos a los principales puntos tratados por la Comisión de Expertos, por ejemplo, el Convenio núm. 29 y el Convenio núm. 87 con relación a la obligación de que los sindicatos sean registrados por el Ministerio de Justicia y Trabajo.

E insistimos, para que se pueda ser dirigente sindical, los estatutos de los sindicatos son los que deben fijar los criterios de constitución sindical y la elección de los dirigentes sindicales, y no las autoridades del Gobierno. El derecho de recurrir a la huelga de los servidores públicos no se respeta por existir leyes draconianas reglamentarias a la Constitución que establecen, a pesar de no serlo, que se trata de servicios esenciales.

El Gobierno anterior informó a la OIT que los decretos reglamentarios contrarios a la Constitución y las leyes han sido derogados en forma implícita. Pero insistimos en que los derechos sindicales deben ser establecidos en la legislación de forma precisa. Asimismo, hay jueces que aplican las leyes de acuerdo con los intereses de sus patrones, los poderosos dueños de los medios de comunicación.

El silencio que afrenta a la injusticia es tan culpable como quien cometió la injusticia. Se evidencia hoy un serio retroceso de la situación judicial, que se ha agravado desde el año 2000, cuando se inicia la criminalización de las luchas sociales y se permite la persistencia a la impunidad a través de actos de violencia e intimidación a los dirigentes sindicales sin una respuesta efectiva de parte de la Corte Suprema.

A este respecto, los casos de tensión arbitraria de dirigentes sindicales y sociales son un buen ejemplo. Dentro del marco de esa intimidación a dirigentes sindicales, se ha acusado, fuera de la ley correspondiente, a dirigentes sindicales de actos de corrupción en el Banco Nacional de Trabajadores, en el momento que denunciaban con toda honestidad las políticas de privatización salvaje en las empresas del Estado, y el no cumplimiento de los miembros al ejercicio de la libertad de asociación, a la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. Varias personalidades del país y el exterior, e incluso la OIT, reclaman su inocencia.

Pero aún hoy, los medios de los poderosos empresarios privatistas, queriendo intimidarnos, nos presentan ante la opinión pública como vaciadores en un banco, ¡que desatino! Decía Nelson Mandela: «la voz de la OIT atraviesa los muros de la prisión y yo sabía que no estaba sólo». Yo lo hago mío, pues la OIT, siempre, estando injustamente en prisión, estuvo conmigo. Gracias por ello.

Los miembros de la Comisión de Contactos Directos dentro de la OIT que visitó, en los años 2000 y 2001, el Paraguay, pudieron encontrarse con los dirigentes sindicales prisioneros, que se debió a los ejercicios e incursiones como representantes sindicales. Los miembros de la Comisión de Contactos Directos, el Comité de Libertad Sindical y el Consejo de Administración de la OIT, también solicitaron

por resoluciones 38 y 39 la finalización del proceso, por varias razones, entre ellas, porque la aplicación retroactiva de una ley, sólo es perjudicial para los dirigentes sindicales, además del período de tensión preventiva y ambulatoria, de más de ocho años, a que ascendían ampliamente las penas mínimas y máximas de los delitos de los que se les acusaban injustamente.

Los distintos gobiernos y administraciones del país han evocado sucesivamente la independencia de los tres poderes del Estado, principio que debe ser respetado, pero que no debe implicar que no se respete el derecho y la justicia, o la utilice para sus fines. Sin embargo, en este caso, sólo se nota acoso y desprecio por los sindicalistas del país, por el delito de poner en entredicho las acciones del Gobierno y los poderosos empresarios de los medios.

Creemos que la Ley Laboral paraguaya viola la libertad sindical y la negociación colectiva, a sus 60 años de incorporación y a 46 años de su ratificación por el Paraguay. Y aún hoy, no permite crear sindicatos independientes, o inscribirse a los existentes, y la firma de contratos colectivos es casi inexistente. Afirmo que no existe una política de Estado encaminada a respetar estos derechos y los convenios fundamentales de la OIT. Hoy no hay un foro donde se resuelvan los conflictos laborales o judiciales, a favor del tema de la libertad sindical, al menos el de la contratación colectiva.

Queremos hacer notar que un nuevo gobierno acaba de ser elegido en el Paraguay y deseamos éxitos a la nueva administración Lugo que asumirá el 15 de agosto próximo. Es de esperar que pueda crear el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que destierre para siempre la discriminación y que el próximo año estemos aquí informando los avances logrados y no denunciando las violaciones de los convenios y leyes nacionales e internacionales, como lo hacemos hoy.

Los objetivos estratégicos denunciados en su Memoria — la seguridad social básica; el apoyo a empresas sostenibles, fomentando la capacitación y tomando como suyos los problemas de los cambios climáticos; los derechos del lugar del trabajo, y el fortalecimiento al tripartismo — nos anuncian una nueva era en la OIT y en el mundo. Por eso, y otras causas, apoyamos y apoyaremos su gestión para que todos juntos, alianza de por medio con base en el tripartismo, podamos lograr un planeta mejor y más justo.

---

*Original inglés: Sr. MAGAYA (Ministro de Trabajo, Servicio Público y Desarrollo de los Recursos Humanos, Sudán)*

---

La Memoria del Director General es un documento fundamental para nuestras deliberaciones. Allí se habla del tema global, además de otros temas del orden del día que merecen toda la atención de nuestra parte.

El tema de política social no es un tema nuevo. Siempre ha tenido importancia en los niveles mundial, regional o nacional. Sudán, forma parte de la Unión Africana y trabajamos en favor de una región integrada, próspera y pacífica, una región dirigida por sus propios pueblos, que pueda ser una fuerza motriz en el mundo.

Queremos actuar en el nivel más básico. Es decir allá donde la pobreza es más aguda. Los indicadores de desarrollo humanos se están deteriorando y esto es resultado de una desaceleración del desarrollo social. Lo anterior ocurre a pesar de que hay un crecimiento económico. Reducir la pobreza presupone



un crecimiento económico sostenible y rápido pero éste debe ser equitativo para no marginar a los segmentos más vulnerables de la población. La integración social, el aumento de las inversiones, la creación de puestos de trabajo y la protección de los trabajos existentes, son elementos clave de nuestro plan para Sudán. Para nosotros, lo más importante es desencadenar un proceso de crecimiento que se ajuste a los mejores criterios en materia de inversión en recursos humanos y desarrollo social, para así satisfacer las necesidades básicas: educación, salud, formación profesional y bienestar general. Esta estrategia incluye la población rural y la economía informal.

Reducir y erradicar la pobreza exige la creación de PYMES y microempresas en las zonas rurales y urbanas para así generar empleo. Concedemos prioridad absoluta a la inversión en recursos humanos con la participación del sector privado en esta materia.

Otra prioridad para nosotros es la estrategia en materia de integración económica que llevará, a la prosperidad y al desarrollo social a largo plazo.

Estas ideas deberán conducir a una buena gobernanza medioambiental, permitiendo así a la sociedad civil ser un auténtico motor de la sociedad.

Estamos muy satisfechos por lo conseguido por nuestra organización en el bienio 2006-2007, y aún si pedimos mejoras y ayudas de los Estados Miembros, esto se hace con miras a superar los problemas. La asistencia técnica es lo mejor que puede aportar la OIT para así reforzar su papel y mejorar la situación relativa a las normas laborales y el diálogo social de los Estados Miembros.

Nos gusta trabajar y cooperar con la OIT, y apoyamos su esfuerzo por desarrollar un sistema de información con énfasis en los sondeos de mercados de trabajo, lo cual nos puede permitir alcanzar logros en cuanto a productividad, así como construir buenas políticas de materia de empleo, y donde los frutos del empleo puedan distribuirse.

En el 2005 se firmó un acuerdo de paz y se emprendieron muchas y positivas actividades como por ejemplo, iniciar la primera parte del sondeo del mercado de trabajo. Hemos empezado solos y ahora esperamos la ayuda de la OIT y de la comunidad internacional para seguir trabajando.

Hemos hecho un censo de la población, lo que significa que estas dos actividades sientan las bases de una sociedad estable y anuncian la llegada de la democracia, el desarrollo sostenible y una mejora palpable en materia de normas laborales. Todo esto, gracias al apoyo de la OIT.

Gracias a este acuerdo de paz y su aplicación en Sudán se han logrado avances, sobre todo, en materia de compartir la riqueza y poder, reducir la pobreza, crear puestos de trabajo, desarrollar los recursos humanos, construir capacidades y prestar servicios sociales.

Esto formaba parte del programa general de paz. Hace dos días se llegó a un acuerdo para aplicar un protocolo en materia de seguridad, para los firmantes del acuerdo de paz, así como para aportar fondos para la reconstrucción y regreso de los refugiados a sus zonas. Nuestro país sigue trabajando para resolver la cuestión de Darfur pacíficamente, a pesar de lo que crean los grupos de rebeldes locales y de lo que ocurrió en Durham. Es un claro ejemplo de que nuestro Gobierno se ha comprometido con la paz y trabajará en pro de la unidad de Sudán y sobre todo, del pueblo de Darfur.

La Memoria del Director General se refiere a la situación de los palestinos y de los trabajadores que se encuentran en los territorios ocupados. Apoyamos la causa palestina, pensamos que los territorios deben ser liberados del yugo israelí. Este tema se trata todos los años, se repite incansablemente y, esto demuestra que se ha fracasado en estos esfuerzos y que quizás la OIT debería encontrar otros medios para poder realizar sus esfuerzos en este campo. Sería posible intentar unirse con otros miembros o interlocutores para poder poner punto final al sufrimiento de los trabajadores y empleadores de Palestina y de otros territorios árabes ocupados.

---

*Original inglés: Sr. STAN (trabajador, Rumania)*

---

Me complace hacer uso de la palabra en nombre de la delegación de trabajadores de Rumania y presentar aquí en este alto foro del diálogo tripartito y social, el saludo de más de cinco millones de trabajadores de mi país.

Al mismo tiempo quiero felicitar al Presidente del Consejo de Administración y al Director General por su Informe y su Memoria, respectivamente. Verdaderamente subrayo el rico contenido de datos sobre la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva que se nos ha presentado. El tema de la 97.<sup>a</sup> Conferencia Internacional del Trabajo, de gran actualidad, sobre todo en un mundo globalizado donde han surgido dificultades económicas internacionales, me da la oportunidad de manifestar aquí nuestra preocupación sobre las dificultades que persisten en la legislación rumana.

Nos preocupa profundamente la aplicación de la reglamentación sobre la libertad sindical, la libertad de asociación, la negociación colectiva, y el respeto de los acuerdos colectivos. Al mismo tiempo se mantiene una reglamentación un tanto excesiva en lo que se refiere al derecho a interponer una acción colectiva, a que se recurra para bloquear a través de los tribunales, las acciones y las reivindicaciones de los trabajadores, así como también el libre ejercicio del derecho de huelga.

Las reiteradas violaciones, sobre todo a nivel empresarial, del derecho a la sindicación estipulado en las normas fundamentales de la OIT y en nuestra legislación, deben resolverse de forma rápida y apropiada. Ello supone mejorar la capacidad de las inspecciones del trabajo y de la justicia.

Fijar la remuneración de los funcionarios sólo mediante decisiones administrativas, pese al derecho que tienen los trabajadores a mantenerse informados y a consultar, representa una violación de los principios y las prácticas de la OIT.

La reciente visita de una misión de la OIT a Rumania y sus conclusiones, deberían dar al Gobierno y al Parlamento rumanos, motivos suficientes para corregir las deficiencias con la mayor urgencia. Solamente mediante un diálogo social tripartito puede lograrse este objetivo.

El trabajo decente fue declarado un objetivo de Rumania, pero lamentablemente en el último bienio el Gobierno no ha logrado ratificar el Convenio núm. 150, que es motivo de preocupación sobre el compromiso contraído por el Gobierno. De hecho los interlocutores sociales quedaron excluidos del proceso. El Gobierno utilizó los servicios de las ONG que carecen de experiencia sobre el mercado de trabajo.

En Rumania, en un mundo globalizado, resolver los problemas relativos a la libertad sindical y el derecho a la libertad de negociación colectiva no es



suficiente. Es evidente la necesidad de ampliar la función de la OIT, con respecto tanto a su capacidad de debatir, elaborar normas y reglamentos como de disponer de competencias y capacidad de supervisión para dar respuestas adecuadas mediante un diálogo social tripartito, a los retos que hace frente el mercado laboral.

---

*Original inglés: Sr. EVANS (representante, Comisión Sindical Consultativa ante la OCDE)*

---

Es para mí un placer dirigirme a esta Conferencia en relación con las cuestiones contenidas en la Memoria del Director General, en nombre de la Comisión Sindical Consultiva (CSC) ante la OCDE, que agrupa 55 centros sindicales en los países de la OCDE y forma parte también de la CSI y de las federaciones sindicales internacionales (FSI) y del Consejo de Sindicatos Mundiales.

Esta comisión tiene lugar en un momento crítico para los trabajadores del mundo. Resulta, a todas luces, evidente que la crisis financiera que se ha desatado en los Estados Unidos corre el riesgo de convertirse en la crisis económica más grave registrada desde el decenio de 1930, arrastrando a las economías hacia la recesión, llevando a los trabajadores al desempleo y disminuyendo el crecimiento a escala mundial. A esto se han de sumar el incremento sin precedentes del precio del petróleo y de las materias primas, y la crisis alimentaria resultante en los países en desarrollo que se examinará mañana aquí en la OIT.

Estas crisis interrelacionadas se añaden al aumento impresionante de desigualdades que se ha registrado en los dos últimos decenios. Las crecientes disparidades en la riqueza y la polarización que tienen lugar en la economía mundial no son ni defendibles moralmente ni sostenibles en el plano económico o político. Sólo algunos privilegiados están sacando provecho de la globalización mientras que la repartición general de los salarios en el ingreso nacional ha disminuido como nunca antes en la historia. La desigualdad de los ingresos ha venido aumentando en 17 de los 20 países encuestados por la OCDE. También se ha producido un incremento inquietante de la desigualdad en los países en desarrollo, entorpeciendo la aplicación de las estrategias de reducción de la pobreza.

Sería erróneo echar toda la culpa de esta situación a la globalización — había escasez de trabajo decente antes de la actual aceleración de la desigualdad — sin embargo, un hecho sobre las cadenas de suministro mundial que, según algunos dirigentes empresariales, han reemplazado las empresas multinacionales como la forma dominante del modelo empresarial es que ha dado a los empleadores y a los inversionistas una opción de salida en cualquier país. Observamos la creciente amenaza por parte de los empleadores de deslocalizar las actividades a otros países o desarrollar actividades financieras en lugares que ofrecen condiciones más propicias. Con la globalización de los mercados financieros, también comprobamos la presión cada vez mayor que ejercen con respecto a las ganancias a corto plazo los «nuevos inversionistas financieros», como aquellos que invierten en sociedades no cotizadas en bolsa y en fondos especulativos, los cuales militan contra la creación de valores a largo plazo, el trabajo decente y el desarrollo sostenible.

La lucha contra esta desigualdad creciente, así como la necesidad de vincular las estrategias de empleo para crear «empleos verdes» con la lucha

contra el cambio climático fueron los retos principales que el movimiento sindical mundial incluyó en las declaraciones que presentamos ante las reuniones de los ministros de trabajo del G8 celebrada el mes pasado en Niigata y ante los ministros de finanzas de la OCDE celebrada la semana pasada en París.

Lamentablemente, muy pocas de estas preocupaciones quedaron plasmadas en las conclusiones de esas dos reuniones. En ellas tampoco se hizo referencia a esas preocupaciones. Sin embargo, felicito a la OIT por la contundente Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa que fue adoptada por la Conferencia. La Declaración incluye un lenguaje progresivo y claro en relación con los derechos fundamentales. El derecho de sindicación es un derecho fundamental, pero también sabemos que cuando los trabajadores tienen libertad para constituir sindicatos, este derecho es parte integrante de la solución para la creciente desigualdad. Allí donde existen sindicatos y donde éstos pueden negociar hay menos salarios bajos, más trabajo seguro, menos corrupción, economías más eficientes y sociedades ciertamente más justas. Ahora bien, esta Declaración es algo más que palabras, también contiene una visión estratégica sobre cómo articular cambios en la economía mundial garantizando que el objetivo de trabajo decente de la OIT se generalice entre las instituciones de gobernanza mundial.

Los sindicatos tenemos nuestras propias responsabilidades en lo que respecta a la sindicación de la nueva fuerza de trabajo, y estamos respondiendo a nivel internacional, como lo evidencia la aceleración de la negociación de los más de 50 Acuerdos Marco Internacionales suscritos actualmente con empresas multinacionales.

Sin embargo, también necesitamos la acción de los gobiernos. Las normas fundamentales del trabajo de la OIT deben llegar a ser un punto de referencia internacional aplicado a través de diferentes instituciones internacionales — el FMI, el Banco Mundial, la OMC y la OCDE —. Los gobiernos deben tratar de hallar una respuesta normativa eficaz que incluya el respeto de los derechos de los trabajadores en los acuerdos comerciales y los acuerdos internacionales de imposición fiscal, y unas normas más vinculantes sobre las corporaciones para respetar los derechos de los trabajadores. Constituyó un paso adelante que el G8, reunido en Heiligendamm el año pasado, hiciera un llamamiento para que el Programa de Trabajo Decente y los derechos de los trabajadores fueran respetados tanto por los Miembros de la OMC como en los acuerdos comerciales bilaterales. Los dirigentes del G8, que se reunirán en Hokkaido el próximo mes, deben mantener el dinamismo de los progresos realizados.

También considero que ha llegado el momento de seguir adelante con un acuerdo de cooperación nuevo y actualizado entre la OIT y la OCDE. Dicho acuerdo debería cubrir los avances del trabajo decente a través de las recomendaciones formuladas por el Comité de Asistencia para el Desarrollo de la OCDE en materia de asistencia. Dicho acuerdo también debería asegurar que los países de la OCDE respetan el derecho de sindicación de los trabajadores e insistir en la necesidad de que los nuevos miembros que están negociando la adhesión a la OCDE respeten este derecho. Debería incluir una aplicación más efectiva de instrumentos como las Directrices para las Empresas Multinacionales de la

OCDE. Queremos colaborar con las empresas para asegurar que estas Directrices se aplican de un modo más efectivo en regiones como China, y en colaboración con los gobiernos, con miras a desarrollar unos puntos nacionales de contacto más eficaces ya que, hoy, pocos de ellos cumplen eficazmente su misión. La mesa redonda de alto nivel que celebrarán la OCDE y la OIT dentro de dos semanas en París nos brinda una importante oportunidad para reforzar la cooperación.

En la CSC esperamos con interés, en las semanas y meses que siguen, estrechar nuestra colaboración con los agentes de los sindicatos mundiales con el fin de aplicar su Declaración que se ha adoptado hoy. Podemos conseguir que cambie la situación actual y asegurar que, un día, no se deniegue a nadie el derecho a afiliarse a un sindicato o a tener un trabajo decente, y que nadie tema por el futuro de sus hijos.

---

*Original francés: Sr. RAMBELOSON (Gobierno, Madagascar)*

---

El Informe del Director General permite apreciar los esfuerzos de la comunidad internacional y reproduce las realidades de los países y sus problemáticas.

Nuestro país está tratando de organizarse para una mayor justicia social. Nos hemos dotado del Plan de Acción para Madagascar (PAM). No voy a abusar de su paciencia y citarles todos los retos que nos esperan, pero digamos que el PAM está encaminado a reducir la pobreza de aquí a cinco años. El documento ha sido elaborado con una metodología participativa y entraña los componentes de empleo y protección social de manera implícita.

Al proceder a ratificar todos los convenios sobre los derechos fundamentales en el trabajo, nuestro Gobierno ha querido, reiterar su voluntad de fomentar las virtudes del trabajo en base a los principios y los derechos fundamentales, el diálogo social, el empleo y el trabajo decente.

Podemos destacar una serie de logros: en primer lugar, el documento marco de política nacional de apoyo al empleo ha empezado a aplicarse. Se han establecido el Comité nacional de seguimiento de la promoción del empleo y la Oficina de Madagascar para el fomento del mismo. Se ha extrapolado esta política a todos los niveles descentralizados, es decir, en municipios y regiones.

En segundo lugar, la operación de actualización de la legislación laboral está a punto de terminar. Se trata de armonizar los textos que rigen en materia laboral con los imperativos del desarrollo y las normas internacionales. Se está tratando de reforzar la capacidad de intervención del sistema administrativo y la inspección del trabajo. Destacamos la contratación reciente de nuevos inspectores de trabajo.

En tercer lugar, tratamos de mejorar el sistema de protección social, y esto llevó a la realización de un estudio de las prestaciones que ofrece la Caja nacional de previsión social. Hemos lanzado un programa de lucha contra el VIH-SIDA en el lugar del trabajo y últimamente se aprobó la declaración solemne del Consejo Nacional del Trabajo con miras a elaborar una política nacional en materia de seguridad y salud en el lugar del trabajo.

No obstante, la tarea enorme y nos esperan una serie de desafíos que tenemos que enfrentar y he aquí algunos ejemplos.

En primer lugar, y a pesar de un dinamismo que se vuelve a sentir en materia de inversiones y microfinanciación, el empleo sigue siendo escaso y

precario en el sector privado. Es un problema que se explica en parte por la falta de calificación de la mano de obra en materia de nuevas tecnologías. Además hay demasiados solicitantes de empleo en el mercado.

En segundo lugar, en materia de diálogo social, si bien es cierto que las normas en vigor han contemplado la creación de las estructuras imprescindibles en todos los niveles, en la práctica hay que mejorar, en las empresas y en las regiones.

En tercer lugar, y a pesar de los esfuerzos para mejorar la inspección laboral, hay insuficiencias y carencias técnicas que constituyen un obstáculo para la aplicación eficaz de la legislación en materia de protección de los derechos de los trabajadores. Lo mismo ocurre con la falta de conocimiento de la legislación por parte de los trabajadores y empleadores.

En cuanto a la seguridad social, es poca la calidad de las prestaciones, hay muy pocos riesgos cubiertos y la población cubierta es muy escasa. Pienso por ejemplo en quienes trabajan en el sector informal, que constituyen la mayoría de la población activa, y en quienes trabajan en el campo.

Frente a todos estos desafíos, el Gobierno sigue trabajando en las tareas iniciadas. Se aportaron algunas mejoras políticas y estratégicas, por ejemplo programas sectoriales para permitir una buena realización del Plan Quinquenal de Desarrollo (PAM) o el establecimiento de un sistema nacional de indicadores de seguimiento y evaluación.

En materia de empleo, trabajo y seguridad social, el Gobierno, por conducto de su Ministerio de Administración Pública, Trabajo y Leyes Sociales, se ha fijado el objetivo de reducir la exclusión social y fomentar un mercado de trabajo que favorezca la creación de empleos.

Para realizar el PAM, esta misión se materializó en un programa sectorial para fomentar el pleno empleo y el trabajo decente, tomando en cuenta los documentos políticos anteriormente citados.

Me parece imprescindible recordar que crear un programa de trabajo decente de Madagascar, como preconiza la OIT, está en perfecta armonía con las estrategias del PAM. Madagascar, con el apoyo de la OIT, está terminando la redacción de su programa de trabajo decente federando todas las energías y con la participación transversal de todos los departamentos del Gobierno, los interlocutores sociales y los organismos que trabajan en el campo del trabajo y de la protección social.

De conformidad con estos dos documentos de referencia, los principales objetivos que queremos alcanzar son los siguientes: en primer lugar, favorecer el acceso de grupos vulnerables al empleo reforzando su empleabilidad y dinamizando sectores que generan empleo. Para ello, vamos a lanzar un programa para reforzar las capacidades y para un mejor acceso al microcrédito. En segundo lugar, promover el diálogo social y la protección social.

La OIT desempeña un papel importante con sus programas de cooperación técnica, como el programa de apoyo a la aplicación de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, otro programa para mejorar la productividad de las empresas de zonas francas gracias al trabajo decente, un programa de lucha contra el SIDA en el lugar de trabajo y el Programa Internacional para eliminar el trabajo infantil, así como las actividades de la OIT con los interlocutores sociales.

Todas estas actividades contribuyen a reducir la pobreza gracias al trabajo, y todo esto se ha realizado gracias al apoyo de la OIT.

Liberarse de la pobreza gracias al trabajo es darle una nueva vida a la Declaración de Filadelfia de hace 60 años. Por ello, el Gobierno de Madagascar insta a la realización del PAM.

El Informe del Director General constituye un auténtico marco de acción para un país como el mío y por supuesto inspirará nuestro empeño por dotar de contenido social a nuestra política de desarrollo.

---

*Original francés: Sr. JOUBIER (trabajador, Francia)*

---

Nuestro mundo está en crisis, la crisis financiera presagia una desaceleración del crecimiento mundial y ciernen amenazas sobre el empleo. A esta crisis se suma la crisis alimentaria, se multiplican los tumultos debidos al hambre.

Los riesgos vinculados al cambio climático aumentan y recalcan la insuficiencia de las medidas adoptadas para luchar contra ellos. La globalización, si bien ha permitido un retroceso de la pobreza absoluta, conlleva un aumento considerable de las desigualdades en todos los países y entre países.

El trabajo precario aumenta, así como la economía informal, tanto en los países en desarrollo como en los países desarrollados. La desaceleración del crecimiento, el encarecimiento de las materias primas y en particular del petróleo, el alza de los precios de los alimentos pueden sumir en la miseria a las poblaciones que empezaban a salir a flote.

La problemática social, la problemática económica y la problemática medioambiental están todas vinculadas entre sí. Es ahí donde el Programa de Trabajo Decente de la OIT se propone aportar una respuesta congruente y global a la pobreza, así como también a las necesidades de los trabajadores y sus familias.

Apoyamos la Memoria del Director General titulada *Trabajo Decente: algunos retos estratégicos en perspectiva*.

Celebramos que se reconozca y se apoye a nivel internacional esta orientación, esperamos que pueda influir en las políticas del Fondo Monetario, el Banco Mundial, así como también de la OMC, en un sentido mucho más favorable para los derechos de los trabajadores.

Sin embargo, este concepto que tiene un contenido de geometría variable, dado que depende de la responsabilidad de cada uno de los Estados, no debe poner en tela de juicio el carácter normativo universal de la OIT.

Indudablemente, el contexto en el que se mueve esta Organización hoy, ha cambiado totalmente si lo comparamos con la coyuntura de 90 años atrás. La búsqueda de un consenso para elaborar nuevas normas, que mejoran la situación de los trabajadores en el mundo, es más difícil.

Pero el mandato definido por la Constitución de la OIT, completado posteriormente por la Declaración de Filadelfia, sigue siendo plenamente actual. La pobreza, allí donde exista en cualquier lugar del mundo, constituye un verdadero peligro para la prosperidad de todos y una fuente de peligro también de amenaza para la paz.

No concuerdo con la solicitud de los empleadores de flexibilizar los convenios que aparentemente frenan la creación de empleos.

Celebramos tras la reclamación presentada, la decisión del Consejo de Administración de la OIT que solicitó al Gobierno francés que revisara su ley so-

bre el contrato de nuevo empleo, que tiene un período de prueba de dos años, señalando que vulnera el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) ratificado por Francia.

La creación de empleos no debe hacerse aumentando la precariedad con las consecuencias que acarrea en todos los aspectos de la vida de los asalariados, en el lugar de trabajo y fuera del mismo.

Celebro también la adopción de la Declaración sobre la Justicia Social para una globalización equitativa. Esta Declaración pone en el centro de la actividad de la OIT el Programa de Trabajo Decente. No obstante, debo confesar que no comprendo por qué el Grupo de los Empleadores se ha negado a poner en el título el concepto de trabajo decente. Sin embargo, por comparación con los debates del año pasado, no podemos menos que celebrar el consenso que se ha obtenido este año.

Finalmente, y para concluir, quisiera recalcar que es necesario que la OIT obtenga recursos suficientes para hacer frente a la globalización y su problemática social.

Un presupuesto con crecimiento cero no puede ser una política positiva. El mundo del trabajo necesita una Organización Internacional del Trabajo más fuerte y más eficaz.

---

*Original árabe: Sr. DJEMAN (representante, Confederación Internacional de Sindicatos Árabes)*

---

También quisiera agradecer al Sr. Juan Somavía, Director General de la OIT, por el Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y por los éxitos registrados en ese ámbito. Se trata de un documento que apreciamos, y quisiéramos que los instrumentos a los que se refiere este Informe se apliquen efectivamente, en particular el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del cual se celebra este año el sexagésimo aniversario, y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Habida cuenta de la importancia de esos Convenios, consideramos que constituyen la base en la que se apoya la protección de los derechos de los trabajadores y la lucha contra la pobreza con miras al logro del trabajo decente, y para que pueda haber más paz y justicia entre los empleadores y los trabajadores, en particular en los países árabes.

Por lo que atañe a los derechos en el trabajo y los derechos de los trabajadores, quisiera mencionar que nuestra organización ha declarado 2008 como año del derecho al trabajo para todos los trabajadores en el mundo árabe. Vamos a llevar adelante una campaña continua para alcanzar ese objetivo tan necesario, en vista de la evolución económica y social actual, de los desafíos resultantes de la globalización, y del hecho de que varios regímenes de la región árabe ignoran esos derechos y siguen desconociendo los derechos sociales que son parte integrante de los derechos humanos.

Todo esto ha dado lugar a situaciones dramáticas y al sufrimiento de los trabajadores, en particular las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes. Por ello, estamos decididos a lograr que nuestra organización sea independiente, represente a los trabajadores y hable en su nombre en las negociaciones colectivas para conseguir una mayor estabilidad en la región árabe y para que el año 2008 sea el año de la constitución de sindicatos en esos países de la región donde no existen organizaciones sindicales.

En segundo lugar, seguiremos esforzándonos por lograr que no haya más barreras al ejercicio de los derechos sindicales y para alentar a los países que no han ratificado aún los Convenios núms. 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo a que los ratifiquen y los apliquen, en particular en lo que respecta a los derechos de los trabajadores migrantes a fin de que éstos puedan afiliarse a organizaciones sindicales.

Estoy seguro de que el movimiento sindical mundial apoyará esta campaña, y que la Organización Internacional del Trabajo nos ayudará a alcanzar nuestras metas en ese sentido.

Hemos examinado el Informe del Director General sobre la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados. Ese Informe refleja una realidad que muestra claramente que Israel sigue aplicando su política de discriminación y colonización, como lo ilustran la ocupación del Golán y de otros territorios árabes, desconociendo así los principios del derecho internacional y las resoluciones pertinentes de la Organización de las Naciones Unidas. Continúan, además, los asesinatos y la construcción del muro, con el apoyo de los Estados Unidos.

Condenamos estas prácticas criminales contra nuestro pueblo en Palestina, en el Sur del Líbano y en el Golán. A la vez que apoyamos los esfuerzos desplegados por el Director General de la OIT a ese respecto, quisiéramos reafirmar nuestra voluntad de proseguir nuestra lucha, a fin de restaurar la paz en los territorios árabes ocupados y de poner fin a la ocupación israelí. Exhortamos al Director General y a todas las instancias interesadas a que nos apoyen en nuestros esfuerzos encaminados a reforzar la resistencia de los palestinos para hacer frente a la ocupación israelí y con miras a la constitución de un Estado palestino independiente con Jerusalén como capital.

Afirmamos también nuestro apoyo a los Emiratos Árabes Unidos para que puedan restaurar su soberanía en las tres islas ocupadas. Exhortamos también a todas las partes a obrar para que cese la ocupación de Iraq por las fuerzas estadounidenses y para que se restablezca la paz en Darfour.

Exhortamos a todas las partes interesadas a buscar soluciones para lograr la paz. Las fuerzas terroristas en Argelia siguen asesinando a ciudadanos inocentes, con el fin de socavar la estabilidad y el clima de paz instaurado por el Presidente Bouteflika gracias a sus esfuerzos a favor de la reconciliación nacional.

---

*Original inglés: Sr. EASTMAN (representante Internacional de la Educación)*

---

Una de las claves del trabajo decente es la educación para todos y creo que nadie en esta Conferencia está en desacuerdo. Una educación para todos de aquí al año 2015 es uno de los Objetivos de Desarrollo del Milenio más importante. Sin embargo, las perspectivas para las personas que trabajan en el sector de la educación, las personas con las que contamos para que impartan una educación de calidad para todos, nunca han sido tan desalentadoras.

Hoy en día en la educación, estamos siendo testigos de una desprofesionalización a una escala masiva. Los llamados voluntarios y las personas no calificadas con bajos salarios están reemplazando a unos docentes calificados.

Las estadísticas pueden mostrar que hay más niños escolarizados pero que no concluyen necesariamente la educación básica, y también que la cali-

dad disminuye. La OIT debe ayudar a invertir esta tendencia tan peligrosa. La UNESCO ha señalado que, de aquí al año 2015, el mundo necesitará 18 millones de docentes calificados. Lejos de conseguirlo, sólo logramos que se contrate a docentes no calificados, por lo que las condiciones de empleo de los docentes están empeorando.

El Informe de 2006 del Comité Mixto de Expertos OIT/UNESCO sobre la aplicación de la Recomendación relativa a la situación del personal docente (CEART), ha establecido una prueba convincente de lo que nosotros, en la Internacional de Educación, sabemos desde hace tiempo.

Las condiciones del personal docente están empeorando. Asimismo, en muchos países, las normas fundamentales del trabajo no se aplican plenamente a los docentes. Hay 60 millones de docentes en el mundo.

Forma parte intrínseca de nuestra profesión estar en cada comunidad y vivir como viven las comunidades. Nos encontramos con que la mayoría de nuestros miembros, el 75 por ciento, vive por debajo del umbral de pobreza. Cuando los desastres naturales tienen lugar, los maestros mueren con los niños a quienes enseñan, bajo los escombros de unas escuelas mal construidas.

La crisis financiera afecta a los presupuestos nacionales destinados a la educación, pero fundamentalmente en los países de bajos ingresos esto da lugar a retrasos en el pago de los salarios, mientras que los docentes mal remunerados también sufren las consecuencias del incremento de los precios de los productos de primera necesidad. Sin embargo, los docentes siguen siendo clave para una educación de calidad para todos. «Los docentes importamos» es el lema de este año del Día Mundial de los Docentes, el 5 de octubre.

El informe de la CEART ha mostrado que los países también deben tomar medidas para mejorar las condiciones de sus docentes. La acción de los gobiernos, junto con los interlocutores sociales, y la colaboración con sindicatos de docentes, es el camino adelante.

Nuestros sindicatos están dispuestos a desempeñar su papel como interlocutores sociales. Incumbe a los gobiernos, y a otros agentes económicos, hacer frente a este reto negociando con nuestros sindicatos.

También hemos visto la lacra del VIH/SIDA. Los sindicatos de docentes desempeñan un papel muy importante en las campañas de prevención a través de la educación.

Nosotros, con la OIT, también estamos encarando otro flagelo, el del trabajo infantil. El lema para el día 12 de junio de este año será «todos los niños en las escuelas y no en el trabajo». Nos encontramos con lugares todavía muy afectados por este problema. En Colombia, por ejemplo, los sindicalistas docentes son un objetivo particular cuando impera la represión, al igual que la impunidad.

Nos encontramos con una situación similar en Etiopía, donde no se respeta la libertad sindical desde hace mucho tiempo, y en Zimbabwe, donde se ataca a los docentes simplemente porque muchos de ellos ocupan los centros de votación durante las elecciones.

La reafirmación del papel de la OIT es fundamental para el Programa de Trabajo Decente y para una globalización justa. Acogemos con satisfacción la Declaración sobre la justicia social para una globalización justa. Ha llegado el momento de llevar este

Programa a todos los lugares de trabajo en todas las comunidades, fomentando así la igualdad, la equidad y un mejor mundo para todos.

Evidentemente, los mandantes tienen que redoblar sus esfuerzos para conseguir la igualdad de género, inclusive aquí, en la propia Conferencia Internacional del Trabajo. Asimismo, el programa sectorial de la OIT es muy importante para hacer avanzar el Programa del Trabajo Decente y llevarlo a la fuerza de trabajo de todo el mundo, como una parte muy importante de la contribución estratégica de la OIT.

Les doy las gracias a todos ustedes por haberme dado esta oportunidad, en nombre de la Internacional de la Educación, de desempeñar también nuestro papel a la hora de respaldar las iniciativas de la OIT y preconizar el Programa de Trabajo Decente, para que los niños tengan una mejor vida a través de la educación y, por ende, hacer lo posible por mejorar asimismo la calidad de vida de las comunidades de sus padres.

---

*Original inglés: Sr. VILLAVIZA (trabajador, Filipinas)*

---

En nombre de los trabajadores filipinos, deseo felicitar al Director General por los programas y las actividades que ha desarrollado con tanto éxito la OIT con el fin de promover el trabajo decente para todos.

El trabajo decente se acepta en todo el mundo como el cimiento social de la economía global y un elemento vital en la lucha contra la pobreza y la desigualdad.

El reto monumental al que nos enfrentamos es contar con medidas para que la globalización rinda para los trabajadores y sus familias.

Como señala adecuadamente el Informe del Director General, es necesario centrarnos más en la coherencia, en los retos y en las nuevas formas de cooperación a fin de mantenernos al ritmo de los cambios, cada vez más celéricos en el mundo laboral.

También observamos con profundo interés el Informe «La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas». Estamos de acuerdo en que se ha avanzado en muchos aspectos, pero queda mucho por hacer, sobre todo en materia de legislación y práctica laboral.

El reto será ver si los homólogos tripartitos tienen la capacidad de «pensar de forma innovadora y de actuar con urgencia» para lograr poner en práctica los principios del trabajo decente.

Sigue siendo difícil para nuestros sindicatos filipinos organizar campañas en muchas empresas, porque las estrategias y las acciones encaminadas a socavar la sindicalización en el país prosperan pese a una nueva ley destinada a reducir las restricciones a la libertad sindical.

Sin embargo, necesitamos organizarnos mejor, emprender otras iniciativas, para que los sindicatos tengan mayor influencia en la formulación de políticas y medidas para lograr una globalización justa.

Las estrategias de los sindicatos, más bien de los sectores tripartitos, deben reformularse y ajustarse sobre todo en tiempos, como los actuales, en los que sube el precio del petróleo, de los productos básicos y hay problemas financieros.

Más que nunca, en estos tiempos turbulentos, es necesario respaldar medidas de fomento y medidas prácticas para proteger a los trabajadores y a las comunidades rurales o de otra índole contra la explotación, la discriminación y el abuso, a fin de promover oportunidades para que tengan un acceso

más amplio a los recursos, al crédito, a la tecnología, a la capacitación y a la protección social.

Para los trabajadores y sus familias, los puestos de trabajo sostenibles y de calidad y un buen nivel de vida, unos mejores servicios sociales, las oportunidades de educación y de capacitación, la atención médica y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, no el PIB o el PNB son las únicas medidas de crecimiento económico verdadero que realmente tienen sentido.

Todos y cada uno de los trabajadores, trabajen en la economía formal o informal, sean hombres o mujeres, jóvenes o viejos, nacionales o emigrantes, todos merecen un trabajo decente y una vida digna. Este año es particularmente importante para las Filipinas. Celebramos los sesenta años de asociación con la OIT.

Aprovecho para agradecer a esta organización los esfuerzos que ha realizado y que han contribuido en gran medida a mejorar la situación del país.

Con el apoyo de la OIT, el Programa de Trabajo Decente ha contribuido a crear clima muy promotor, para que el crecimiento de la economía filipina sea compartido por todos.

Instamos a la OIT a que siga apoyando al país, a que cumplirá esta promesa.

También se necesita más apoyo para que las empresas hagan gala de responsabilidad social y respeten y se sumen a las normas de trabajo decente. La responsabilidad social debe comenzar con la eliminación o por lo menos la reducción de la explotación de los trabajadores en las empresas.

Esto significa que debemos tener sindicatos que puedan prosperar en la empresa.

Esto significa que los sindicatos deben trabajar sin escollos para poder contribuir cómo les corresponde al Programa de Trabajo Decente.

Esperamos y agradeceríamos el apoyo de la OIT al desarrollo del movimiento sindical.

---

*Original ruso: Sr. GRYSCHENKO (empleador, Ucrania)*

---

Deseo expresar ante esta distinguida audiencia el agradecimiento de la Federación de Empleadores de Ucrania tanto al Director General de la OIT, Sr. Somavia, como al Secretario General de la OIR, Sr. Peñalosa.

Deseamos dejar constancia de nuestro profundo apoyo a las ideas contenidas en el Informe global del Director General y manifestar cuan importante es el trabajo decente para el logro de un desarrollo sostenible. En el mundo de la globalización y de fronteras abiertas y creciente competencia, nos encontramos con nuevos desafíos que sólo pueden abordarse a través de un enfoque integrado del desarrollo sostenible. Un criterio que debería incluir tanto una dimensión económica como social y tener en cuenta el medio ambiente.

Creemos que los empleadores y los sindicatos deben trabajar juntos para encontrar el equilibrio necesario entre la flexibilidad y las disposiciones sobre bienestar social. Ello aportaría, por un lado, el desarrollo sostenible de las empresas y, por el otro, la sólida salvaguarda de los derechos de los trabajadores en el mercado laboral. Sin embargo, corresponde a los gobiernos crear las condiciones para lograr ese objetivo.

El desarrollo de empresas sostenibles y unas cifras estables para el empleo y la protección social están, por supuesto, entrelazadas y sólo podrán conseguirse a través de medidas planificadas de manera colectiva en los planos nacional y mundial. La OIT

desempeña un descollante papel al respecto, a partir de las sólidas bases que brinda el tripartismo. En el mundo de hoy las organizaciones de empleadores reclaman por que las normas y principios de la OIT se apliquen en el marco nacional. Esto impulsará tanto a las organizaciones de trabajadores como de empleadores a prepararse para devolver muchos de los poderes que ejercen en el nivel nacional, a la instancia inferior del marco de la empresa, porque es a este nivel que los empleadores y los trabajadores pueden conseguir la flexibilidad que ayudará a una empresa a imponerse en el mundo ferozmente competitivo de hoy en día. Agradecemos a la OIT porque ahora más que nunca necesitamos comprender la importancia fundamental de la libertad sindical como base a partir de la cual podremos elegir participar en la negociación colectiva. Esto es muy importante y oportuno para Ucrania, donde nos reunimos con los sindicatos para trabajar juntos en el nuevo código del trabajo y examinar esta cuestión durante nuestros debates. Este sería un buen momento para que la OIT sistematice las lecciones aprendidas de la exitosa experiencia ofrecida por el sector de los empleadores privados que han abordado estos problemas.

Este año la Federación de Empleadores de Ucrania, con el apoyo de la OIT, celebró un foro nacional sobre salud y seguridad en el trabajo. Durante ese foro, donde trabajamos junto con los sindicatos, nos convencimos aún más de que el diálogo social como mecanismo es la clave tanto para el establecimiento de bases para el trabajo decente como para proporcionar salud y seguridad en el trabajo, y que sólo podremos lograr ambas cosas utilizando los mecanismos del diálogo social. Aun cuando disponemos de la Recomendación núm. 152 y de la recomendación sobre consultas tripartitas en el marco nacional sobre cuestiones de política económica y social, que conservan toda su pertinencia, esos textos no abarcan todos los aspectos de los problemas que plantea la globalización pues son meras recomendaciones. Hay toda clase de obstáculos que demoran el proceso de fortalecimiento del diálogo social en el marco nacional. Cada país es especial y por lo tanto su forma de diálogo social también será única para él. Al mismo tiempo, nos preocupa que sea posible interpretar los principios del diálogo social de modo que se distorsione la esencia del proceso complicando así la implantación del proceso y de los principios.

Creemos que es oportuno y adecuado en la etapa actual de desarrollo de nuestra sociedad comenzar a prepararse para un convenio especial sobre los principios básicos del diálogo social. Hacemos un llamamiento a la Conferencia, al Consejo de Administración y a nuestro Director General para que examinen la posibilidad de que esta propuesta pueda llevarse a la práctica. Creemos que la consagración de estos principios en las normas internacionales hará más eficaz la tarea de adaptar nuestras comunidades para hacer frente a los retos de la globalización y de la transición nacional para el establecimiento de la democracia social en nuestro país.

Resumiendo, quisiera decir cuán importante es señalar el notable aumento de la influencia de la OIT, y también agradecer una vez más al Director General de la Organización por la invaluable ayuda y el apoyo que sigue prestando a Ucrania. La OIT ha desempeñado un papel muy concreto en la reestructuración de nuestras relaciones laborales, en

consonancia con la dinámica del desarrollo democrático de nuestro país.

---

*Original inglés: Sr. SEN (representante, Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de Servicios Públicos y Similares)*

---

La introducción del Director General al Informe sobre la aplicación del programa 2006-2007 y su Memoria sobre un tema muy importante, el concepto del trabajo decente es un documento detallado y aborda aspectos importantes del trabajo.

Lamentablemente, la ferocidad de la política del neoliberalismo propia del capital internacional orientan la situación en la economía mundial y las políticas públicas en contra del Programa de Trabajo Decente y todos sus postulados. Nos encontramos con que el diálogo social tripartito, aunque se trate de unos conceptos muy alentadores son pisoteados por la apisonadora de la explotación y el capital mundial.

Evidentemente, la parte en desarrollo del mundo es la que sufre más de esta situación de ofensiva sin piedad de la política económica neoliberal. Efectivamente nunca en el pasado los trabajadores y los empleadores han sido objeto de esta explotación sin límites que conocemos ahora, debido a esta globalización de la política neoliberal.

Por consiguiente, pese a los esfuerzos de información de la OIT en los distintos países no dan una solución para esta situación que ya no se puede aguantar más.

En el Informe de la 96.<sup>a</sup> CIT se mencionaba la creciente desigualdad entre los países. El Informe decía que la brecha había aumentado enormemente entre los países pobres y ricos. El promedio de ingresos *per cápita* en los países ricos es ahora un 112 por ciento superior a los de los 20 países pobres. En comparación con los años 1960, ha aumentado 49 veces.

El Informe también indica que el 1 por ciento más rico de los adultos poseían un 40 por ciento de la riqueza mundial en el 2000 y que el 10 por ciento de los adultos más ricos, representaban un 85 por ciento del total mundial. En contraste, la mitad de la población mundial apenas tienen el uno por ciento de la riqueza mundial.

En lo que respectaba a la falta de empleo, diversos estudios de la OIT indicaban que existía una situación de desempleo crónica en el mundo. En los países en desarrollo, la situación era aún más grave. El informe señala que el empleo formal asalariado a tiempo completo debería ser la forma predominante de empleo, y que todos los trabajadores deberían tener acceso a prestaciones de desempleo. Sin embargo, el informe presentado a la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo no aclaraba la manera de abordar esas cuestiones, sino que se limitaba a concienciar sobre los aspectos sociales. Como nuestra Unión Internacional de Sindicatos se ocupa fundamentalmente de los intereses de los servicios públicos, consideramos que la situación de dichos servicios a escala mundial empeora considerablemente cada día. La ofensiva de la globalización neoliberal se está cebando sobre todo en los servicios públicos. La globalización justa que defiende la OIT ha resultado ser una utopía. Así pues, sin unos cambios sociales, económicos y políticos radicales, no se podrán proteger los intereses de los trabajadores o de los pobres ni reducir un ápice las desigualdades.

Por último, insto a la OIT, como órgano tripartito, a que defienda los intereses de los trabajadores y a

que desempeñe una función verdaderamente democrática en colaboración con todos sus organismos, a fin de incorporar a todos los componentes del movimiento sindical, en función de su fuerza, evitando toda situación de monopolio o de dominancia por parte de un determinado segmento.

---

*Original francés: Sr. COSTACHE (empleador, Rumania)*

---

Hace dos años que Rumania es miembro de la Unión Europea. Nuestra organización de empleadores desearía hablar al unísono y convertirse en socia importante para las organizaciones similares en Europa y en el mundo.

Tenemos la ambición de trabajar conjuntamente con los interlocutores sociales para elaborar y aplicar estrategias de desarrollo para nuestro país.

Ninguna política ni medida podría ser eficaz sin un diálogo permanente entre los principales actores, y son los empleadores los que asumen la más grande responsabilidad en ese respecto.

Las soluciones más importantes para el desarrollo económico son, entre otras, aumentar la productividad, reforzar la educación a lo largo de la vida, lograr el trabajo decente y la armonización de las leyes nacionales con las normas internacionales.

Una de las iniciativas actuales en nuestra organización es emprender acciones para luchar contra la pobreza y seguir alentando iniciativas del sector privado. Queremos participar en el desarrollo rural, dar un impulso a las empresas rurales asegurando el respeto y la protección del medio ambiente. Necesitamos una agricultura moderna, eficaz, respetuosa del medio ambiente que cumpla las normas europeas. Otra preocupación es cómo educar a los jóvenes para que tengan verdaderas oportunidades de acceder al mercado de trabajo, ofrecerles formación básica y continua que se ajuste a la evolución económica y tecnológica y que atienda las necesidades de las empresas.

Rumania se enfrenta actualmente al preocupante problema de la migración de nuestros jóvenes que aspiran a marcharse del país con sus familias y trasladarse a otros países de la gran Europa. Ante esta situación, los empleadores deben ofrecer soluciones al Gobierno, que debe aplicarlas para resolver el problema de la migración y el problema acuciante y reciente de la escasez de recursos humanos, que es resultado de la migración laboral.

Un aspecto de gran importancia para nosotros es la creación de un entorno empresarial competitivo, eficiente y creíble, que permitan alzar el nivel de vida de modo que la población tenga ingresos decentes y un mayor poder de compra.

Todas estas ideas se pueden llevar a la práctica mediante la fuerza del diálogo y a través de proyectos conjuntos con los interlocutores sociales. Es preciso contar con una estrategia local y nacional que otorgue a los interlocutores sociales el poder de tomar decisiones o participar en consultas.

Nos comprometemos a apoyar las iniciativas de la OIT porque la OIT abre nuevas perspectivas y está creando un nuevo orden mundial mediante las negociaciones entre los interlocutores sociales en igualdad de condiciones, para lograr una nueva forma de vivir.

---

*Sr. PÉREZ (trabajador, Republica Bolivariana de Venezuela)*

---

Quisiera hacer una queja no para irme como hizo uno de los representantes de los empleadores sino un llamado de atención. Creo que la OIT y sus organizadores no pueden seguir permitiendo que se

desarrollen discusiones cuando esté vacía la sala como está ahora. Creo que no se qué porcentaje sería los que hoy nos conseguimos a esta hora acá, de los 2.300, según me informaron en comisión que era el número total de asistentes a esta Conferencia.

Los trabajadores del mundo tenemos que seguir luchando contra las injustas relaciones que nos imponen el capital. Injustas relaciones que, en mayor o menor medida, los gobiernos permiten. Pero los trabajadores también tenemos que luchar contra la explotación, la opresión, la guerra y demás agresiones imperialistas. Tenemos que luchar contra las grandes transnacionales, contra todo tipo de discriminación y, en especial ahora, la dirigida a los inmigrantes. Seguiremos consecuentes en la defensa de los derechos humanos y, más que nunca, de la naturaleza y de nuestra propia especie.

Los trabajadores somos una clase social de lucha y de conquistas. Ni ideologías ni instituciones, por más poderosas que sean, nos van a hacer cambiar. Nada ni nadie puede detenernos. La OIT es un organismo en donde llegan algunos de los reclamos que se hacen en contra de esas injustas relaciones, porque muchos son problemas, mejor decir, tragedias que permanecen sin resolverse en nuestros países desde hace mucho tiempo. Sin embargo, tenemos que tener en cuenta que bastantes son las que se quedan sin soluciones, teniendo éstas graves consecuencias para los seres humanos.

La mayoría de los casos que vienen a dar acá son violaciones a la libertad sindical o violaciones al trabajo decente. Razones por las que suponemos se discute esto mucho acá, sobre los países que violan la libertad sindical y se hacen permanentes campañas por un salario decente. No obstante, sabiendo que en todos los países hay violaciones a la libertad sindical, no sabemos si de verdad la lista que se hace sobre los países que más la violan son de verdad los que más la violan, sobre el salario decente; lo que más vemos en el mundo es la injusta distribución de la riqueza. Eso no son sólo nuestros problemas.

Señor Presidente, usted debe saber y manejar mejor que nosotros las cifras que los organismos de las Naciones Unidas ponen a disposición de todos. Disculpeme por recordarle algunas, ya que de verdad son vergonzantes: de los 6.550 millones de personas que habitamos el planeta, 5.100 millones vivimos en los países en desarrollo, según el PNUD, de los cuales 1.000 millones viven con menos de un dólar al día, según el Banco Mundial; 1.100 millones de personas carecen de acceso al agua potable, según el UNICEF; 2.600 millones de personas, el 42 por ciento de la población mundial, no tienen acceso a instalaciones sanitarias ni conexiones domésticas de agua potable, según el UNICEF; 854 millones de personas tienen hambre, de los cuales 815 millones son de países en desarrollo, según la FAO; 300 millones de niños tienen hambre, según el UNICEF; y 8,4 millones de niños laboran en las peores formas de trabajo infantil, según el UNICEF.

Esta intervención la hago en nombre de la delegación de los trabajadores y trabajadoras de la República Bolivariana de Venezuela. Somos trabajadores y nos sentimos orgullosos. Somos latinoamericanos y caribeños y nos sentimos orgullosos. Somos descendientes de indios y africanos, y ahora de una mezcla de muchas descendencias, y también nos sentimos orgullosos. Los trabajadores, al igual que la mayoría de los venezolanos, tenemos un gran apego y respeto a la libertad, la igualdad, las liber-



tades democráticas, los derechos humanos, la dignidad humana y la solidaridad.

Todavía los trabajadores venezolanos padecemos de las injustas relaciones que nos impone el capital. Allá también el capital existe y se afianza en contra del trabajo. Allá también su lógica impera, aun cuando sus representantes quieren presentar ante los demás países un mundo al revés. En este caso, sería una Venezuela al revés. Como ironía en esta Conferencia, estos últimos años, uno se encuentra que los delegados del capital, como gusta decir acá, los empleadores, entre cabildeo, lobbys, reuniones y presiones, se mueven para que Venezuela esté siempre en la lista de los países que más violan la libertad sindical. Y si al año que viene no está Venezuela entonces, no habrá lista, así se expresó el representante de los empleadores en una plenaria de los distintos grupos.

Esa es su guerra en contra del Gobierno. Pero el colmo de la ironía o paradoja es que, para poder hacer FEDECAMARAS ese trabajo, utilizan un representante de otra central sindical venezolana minoritaria. Estos se niegan a asistir como miembros de la delegación de los trabajadores de su país y vienen con esa cara de víctima a proponer en las reuniones públicas de la Conferencia de la OIT que Venezuela esté en la lista de los más violadores de la libertad sindical. Qué «buenos» los patronos de FEDECAMARAS: fuera de Venezuela defienden la libertad sindical. Si se pudiera, tendríamos que venir a la OIT a legalizar a los cientos de sindicatos que los empleadores venezolanos no quieren reconocer en nuestro país y por lo que despiden a quienes intentan hacerlo.

Honorables representantes de esta Conferencia, les pregunto, aunque esto ya se ha dicho en otros recintos y en otras conferencias en el pasado, qué se puede esperar de un dúo FEDECAMARAS-CTV, que dieron un golpe de estado en contra de un gobierno legítimo y democrático y dicen que lo hicieron porque estaban defendiendo la democracia e hicieron un *lock-out* patronal y un sabotaje petrolero.

Argumentan que fue para hacer respetar la libre empresa y la libertad al trabajo.

Y ya para terminar con este punto de la libertad sindical, hago un llamado a que no nos dejemos confundir, porque mientras los empleadores supuestamente dicen defender la libertad sindical dentro de Venezuela, la violan. Y en esto el Gobierno venezolano no puede fallar. Esperamos que ya no se repitan ejercicios como los llevados a cabo en los 15 meses anteriores por el Ministro de Trabajo, que retardó y no legalizó a muchos sindicatos por ser distintos a su tendencia sindical, y pretendía crear una nueva central sindical espuria.

Esa práctica le costó el cargo a ese Ministro, cuando el Presidente de la República escuchó el reclamo de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, durante el desarrollo del conflicto de la acería más grande de Suramérica (Techint-Sidor), la lucha de los trabajadores que pusieron en evidencia quién era este Ministro. Creemos que el nuevo Mi-

nistro del Trabajo, quien compareció en esta Conferencia en el día de hoy, será respetuoso de la libertad sindical, como lo fueron los anteriores ministros, con excepción de este último que recién salió, durante todo el período del Gobierno del Presidente Chávez.

La lucha de los sidoristas no sólo sacaron a un ministro, sino también a una poderosa transnacional (Ternium-Techint, ahora restatizada) que desde que se instaló en Venezuela, hace más de 11 años, cuando fue privatizada Sidor, impuso condiciones inhumanas, desmejoró la convención colectiva y tercerizó a casi 10.000 trabajadores. Una empresa del Estado que llegó a tener 15.000 trabajadores fijos, todos con derecho a la contratación colectiva, pasó a ser, desde su privatización, una empresa con 4.500 trabajadores fijos sin derecho a un salario digno y esos casi 10.000 tercerizados sin derecho a la contratación colectiva, sin derecho a la salud y a una pensión digna.

Ya ha empezado el proceso, después de la nacionalización de restituir a los tercerizados de Sidor a la nómina de las figas y esperamos que pronto se acabe con esa práctica. Allí y en todos los centros de trabajo, porque en Venezuela también hay miles de tercerizados, en su mayoría, en las grandes corporaciones. He allí otro ejemplo que puedo exponer sucintamente acá es el caso de la transnacional Odebrecht, de origen brasileño. Esta ha recibido sustanciosas contrataciones de importantes obras con el Estado. Entre ellas, las monumentales construcciones de tres puentes sobre el río Orinoco y varias líneas de los metros que se construyeron en varias ciudades del país. No obstante, esta empresa utiliza la práctica disfrazada de la tercerización al contratar personal por menos de tres meses de servicio y permanentemente hace práctica de despidos indiscriminados.

No quisiera desaprovechar este escenario para informar, y con esto concluyo, a todos los representantes de esta Conferencia, que ahora en nuestro país los trabajadores sufrimos además de los tradicionales problemas, que impone la conducta de los empleadores y las limitaciones de las legislaciones laborales, también estamos sufriendo el grave problema del desabastecimiento de alimentos. Sabemos de la crisis de alimentos, la que se ha agravado en estos últimos meses en todos los países. El desarrollo de los agrocombustibles, los pocos subsidios a la agricultura y los efectos de la contaminación y destrucción del planeta, afectan la producción de alimentos. Pero en Venezuela, a estos problemas hay que agregarle que muchos industriales y comerciantes, para presionar al Gobierno y para generar malestar en contra del Presidente de la República, también irresponsable y criminalmente usan el desabastecimiento.

Y saludamos a todos nuestros hermanos de clase, en distintos países del mundo, en especial a Colombia, a Palestina e Iraq que sufren de la represión y que sufren de la garra imperialista.

*(Queda levantada la sesión a las 22 h. 05.)*





**Vote par appel nominal sur la résolution concernant les arriérés de contributions des Comores**

**Record vote on the Resolution concerning the arrears of contributions of Comoros**

**Votación nominal relativa a la resolución sobre las contribuciones atrasadas de la Unión de las Comoras**

---

***Pour/For/En Pro: 321***

***Contre/Against/En contra: 9***

***Abstentions/Abstentions/Abstenciones: 3***

***Quorum: 307***

***Maj./May.: 221***

---

***Pour/For/En Pro: 321***

***Afrique du Sud/South Africa/Sudáfrica***

NDEBELE, Mr (G)  
LETOABA, Mr (G)  
VAN VUUREN, Mr (E)  
PATEL, Mr(T/W)

***Algérie/Algeria/Argelia***

ZAIDI, M. (G)  
KHELIF, M. (G)  
MEGATELI, M. (E)  
AÏT ALI, M.(T/W)

***Allemagne/Germany/Alemania***

HOFFMANN, Ms (G)  
VOGT, Mr (G)  
GERSTEIN, Ms (E)  
KÜHL, Ms(T/W)

***Arabie saoudite/Saudi Arabia/Arabia Saudita***

ALBWARDI, Mr (G)  
ALYAHYA, Mr (G)  
ALKANHAL, Mr (E)  
RADHWAN, Mr(T/W)

***Argentine/Argentina***

RIAL, Sra. (G)  
DUMONT, Sr. (G)  
MARTINEZ, Sr.(T/W)

***Arménie/Armenia***

MARTIROSYAN, Ms (G)  
ASATRYAN, Mr (G)  
PILOSYAN, Mr (E)  
TUMASYAN, Mr(T/W)

***Australie/Australia***

SMYTHE, Mr (G)  
YARDLEY, Mr (G)  
NANCE, Mr (E)  
TATE, Ms(T/W)

***Autriche/Austria***

ZWERENZ, Mr (G)  
DEMBSHER, Ms (G)  
TOMEK, Mr (E)  
BÖGNER, Ms(T/W)

***Bahamas***

SMITH, Ms (E)

***Bahreïn/Bahrain/Bahrein***

HUM Aidan, Mr (G)  
ALMAHFOOD, Mr(T/W)

***Bangladesh***

AHMED, Mr (E)

***Barbade/Barbados***

SIMMONS, Mr (G)  
TROTMAN, Mr(T/W)

***Belgique/Belgium/Bélgica***

VAN HOLM, M. (G)  
VANDAMME, M. (G)  
DA COSTA, M. (E)  
CORTEBEECK, M.(T/W)

***Bénin/Benin***

KORA ZAKI LEADI, Mme (G)  
AZONGBE DJIDJOHO, Mme (G)  
ZANOUE, M. (E)  
LOKOSSOU, M.(T/W)

***Brésil/Brazil/Brasil***

LUPI, Sr. (G)  
BARBOSA, Sr. (G)  
BENEVIDES GADELHA, Sr. (E)  
FELICIO, Sr.(T/W)

***Bulgarie/Bulgaria***

DIMITROV, Mr (G)  
DRAGANOV, Mr (G)  
ZHELYAZKOV, Mr (E)

***Burundi***

NIBIZI, Mme(T/W)

***Cambodge/Cambodia/Camboya***

D'AMICO, Ms (E)

***Canada/Canadá***

ROBINSON, Ms (G)  
L'HEUREUX, Ms (G)  
REGENBOGEN, Ms (E)  
BYERS, Ms(T/W)

***Chili/Chile***

PORTALES, Sr. (G)  
ANDRADE, Sr. (G)  
MUGA, Sr. (E)  
DIAZ, Sr.(T/W)

***Chine/China***

LU, Ms (G)  
LI, Mr (G)  
CHEN, Mr (E)  
JIANG, Mr(T/W)

***Chypre/Cyprus/Chipre***

HADJICHRYSANTHOU, Mr (G)  
NICOLAOU, Mr (G)

***Colombie/Colombia***

FORERO UCROS, Sra. (G)  
GOMEZ ESGUERRA, Sr.(T/W)

***République de Corée/Republic of Korea/República de Corea***

KANG, Mr(T/W)

*Costa Rica*  
GAMBOA ACUÑA, Srta. (G)  
ROJAS VÍLCHEZ, Sr.(T/W)

*Croatie/Croatia/Croacia*  
SOCANAC, Mr (G)  
HORVATIC, Ms (E)  
SOBOTA, Ms(T/W)

*Cuba*  
NAVARRO FERNÁNDEZ, Sr.(T/W)

*Danemark/Denmark/Dinamarca*  
LILJEQVIST, Ms (G)  
WESTH, Ms (G)  
GADE, Mr (E)  
OHRT, Mr(T/W)

*Egypte/Egypt/Egipto*  
EL-ASHRY, Ms (G)  
ALLAM, Mr (E)  
TAHA, Mr(T/W)

*El Salvador*  
AVILA DE PEÑA, Sra. (G)  
PALACIOS CARRANZA, Sr. (G)

*Emirats arabes unis/United Arab Emirates/Emiratos Arabes Unidos*  
ABDELGHANI, Mr (G)  
ALOBAD, Mr (G)  
KHAMASS, Mr (E)  
AL-MARZOOKI, Mr(T/W)

*Equateur/Ecuador*  
NAVAS, Sra. (G)  
THULLEN, Sr. (G)  
VERA VELEZ, Sra. (E)  
YAGUAL, Sr.(T/W)

*Espagne/Spain/España*  
FERRER DUFOL, Sr. (E)  
DOZ, Sr.(T/W)

*Estonie/Estonia*  
KÄÄRATS, Ms (G)  
KAADU, Mr (G)  
NIINEMÄE, Mr (E)  
TAMMELEHT, Ms(T/W)

*Etats-Unis/United States/Estados Unidos*  
CHICK, Ms (G)  
PONTICELLI, Ms (G)  
GOLDBERG, Ms (E)  
ZELLHOEFER, Mr(T/W)

*Ethiopie/Ethiopia/Etiopía*  
FOLLO, Mr(T/W)

*Ex-Rép. Yougos. de Macédoine/The FYR Macedonia/Ex Rep. Yugoslava de Macedonia*

AVRAMCHEV, Mr (G)  
IVANOVIK, Mr (G)  
STOJANOVSKI, Mr (E)  
MURATOVSKI, Mr(T/W)

*Finlande/Finland/Finlandia*  
KANGASPERKO, Ms (G)  
MODEEN, Ms (G)  
KOIVU, Mr (E)  
VALKONEN, Ms(T/W)

*France/Francia*  
BOISNEL, M. (G)  
MARTIN, M. (G)  
JOUBIER, M.(T/W)

*Gabon/Gabón*  
IROUNGUI, Mme (G)  
NKOMBE, M. (G)

*Géorgie/Georgia*  
KAKACHIA, Mr (G)

*Grèce/Greece/Grecia*  
CHRYSANTHOU, Mme (G)  
CAMBITSIS, M. (G)  
VAYAS, M. (E)  
VARCHALAMA, Mme(T/W)

*Guatemala*  
RODRIGUEZ, Sr. (G)  
MARTINEZ, Sr. (G)  
LUCAS, Sr.(T/W)

*Guinée/Guinea*  
DIALLO, M. (G)  
DIALLO, Mme(T/W)

*Honduras*  
LARA ENAMORADO, Sr.(T/W)

*Hongrie/Hungary/Hungría*  
FORGÓ, Ms (G)  
AGG, Mr(T/W)

*Inde/India*  
PILLAI, Ms (G)  
SINGH, Mr (G)  
VENKATARAMINI, Mr (E)  
HASMUKHLAL GAURISHANKER, Mr(T/W)

*Indonésie/Indonesia*  
HANARTANI, Ms (G)  
WITJAKSONO, Mr (G)

*Irlande/Ireland/Irlanda*  
CUNNIFFE, Mr (G)

*Islande/Iceland/Islandia*  
KRISTINSSON, Mr (G)  
NORDDAHL, Mr(T/W)

*Israël/Israel*  
AMRANI, Mr (G)

*Italie/Italy/Italia*  
GUARRIELLO, Ms (G)  
BERGER, Ms (G)  
ROSSI, Ms (E)  
DEL RIO, Ms(T/W)

*Jamaïque/Jamaica*  
MILLER, Mr (G)  
FOSTER, Mr (G)  
COKE-LLOYD, Ms (E)

*Japon/Japan/Japón*  
KITAJIMA, Mr (G)  
MATSUI, Mr (G)  
SUZUKI, Mr (E)  
NAKAJIMA, Mr(T/W)

*Jordanie/Jordan/Jordania*  
JADALLAH, Mr (G)

*Kazakhstan/Kazajstán*  
SAPARBAYEV, Mr (G)

*Kenya*  
WASIKE, Ms (G)  
KIRIGUA, Mr (G)  
ATWOLI, Mr(T/W)

*Kiribati*  
TAOABA, Mr (G)

*Koweït/Kuwait*  
AL-SUMAIT, Mr (G)  
AL-REZOOQI, Mr (G)  
AL-HAROON, Mr (E)

*République dém. populaire lao/Lao People's Dem. Republic/República Dem. Pop. Lao*  
INTHALATH, Mr (G)  
VONGRAPH, Mr(T/W)

*Lesotho*  
MAKEKA, Mr (E)

*Lettonie/Latvia/Letonia*  
BRENCIS, Mr (G)  
DREIMANE, Ms (G)  
GAVRILOVS, Mr (E)  
MARCINKEVICA, Ms(T/W)

*Liban/Lebanon/Líbano*  
HAMADEH, M. (E)

*Jamahiriya arabe libyenne/Libyan Arab Jamahiriya/Jamahiriya Arabe Libia*  
DERBI, Mr (G)

*Lituanie/Lithuania/Lituania*  
KAIRELIS, Mr (G)  
BORISOVAS, Mr (G)  
CERNIAUSKAS, Mr(T/W)

*Luxembourg/Luxemburgo*

ZAHLEN, M. (G)  
WELTER, Mme (G)  
KIEFFER, M. (E)  
PIZZAFERRI, M.(T/W)

*Malaisie/Malaysia/Malasia*

SYED MOHAMUD, Mr(T/W)

*Malawi*

KABAMBE, Mr (G)  
ZIRIKUDONDO, Mr (G)  
MWALE, Ms (E)  
MUDOLO, Mr(T/W)

*Malte/Malta*

VELLA, Mr (G)  
AZZOPARDI, Mr (G)

*Maurice/Mauritius/Mauricio*

RAMSAMY, Mrs (G)

*Mexique/Mexico/México*

MORALES GAUZIN, Sr. (G)  
GÓMEZ OLIVER, Sra. (G)

*République de Moldova/Republic of Moldova/República de Moldova*

SAINCIUC, Mr (G)  
CERESCU, Mr (E)  
MANEA, Mr(T/W)

*Mongolie/Mongolia*

BAIGALMAA, Ms (G)  
GANBAATAR, Mr (E)  
AMGALANBAATAR, Mr(T/W)

*Mozambique*

MAZOIO, M.(T/W)

*Myanmar*

KYAW, Mr (G)  
LWIN, Mr (G)

*Namibie/Namibia*

HIVELUAH, Ms (G)  
HIKUAMA-MUPAINE, Mr (G)  
PARKHOUSE, Mr (E)  
MUHEUA, Mr(T/W)

*Nicaragua*

ROBELO RAFFONE, Sr. (G)  
CRUZ TORUÑO, Sr. (G)

*Nigéria/Nigeria*

AROGUNDADE, Ms (G)

*Norvège/Norway/Noruega*

VIDNES, Mr (G)  
YTTERDAL, Ms (G)  
RIDDERVOLD, Ms (E)  
SUNDNES, Ms(T/W)

*Nouvelle-Zélande/New Zealand/Nueva Zelandia*

STEFFENS-SMITH, Ms (G)  
ARMITAGE, Mr (G)  
O'REILLY, Mr (E)  
KELLY, Ms(T/W)

*Oman/Omán*

ALABDUWANI, Mr (G)  
ALMULLAHI, Mr (G)  
ALKABIAH, Ms (E)  
ALJABRI, Mr(T/W)

*Pakistan/Pakistán*

ISMAIL, Mr (G)  
NUSRAT, Mr (G)  
TABANI, Mr (E)  
AHMED, Mr(T/W)

*Panama/Panamá*

AGUILAR JAÉN, Sr. (G)  
QUIRÓZ HERNÁNDEZ, Sr.(T/W)

*Paraguay*

SILVERA, Sr. (G)  
CATALDO FERNÁNDEZ, Sr. (E)  
BARRETO, Sr.(T/W)

*Pays-Bas/Netherlands/Países Bajos*

DRIESSEN, Mr (G)  
BEETS, Mr (G)  
VAN WEZEL, Ms(T/W)

*Philippines/Filipinas*

LAGMAN, Mr (G)  
VILLAVIZA, Mr(T/W)

*Pologne/Poland/Polonia*

LEMIESZEWSKA, Ms (G)  
RAPACKI, Mr (G)  
OPECHOWSKA, Mrs (E)  
WOJCIK, Mr(T/W)

*Portugal*

ROBERT LOPES, Mme (G)  
SOUSA FIALHO, M. (G)  
FERNANDES SALGUEIRO, M. (E)  
GOMES PROENÇA, M.(T/W)

*Qatar*

AL-OBAIDLI, Mr (G)  
AL-MOHANNADI, Mr (G)

*Roumanie/Romania/Rumania*

DUMITRIU, Mme (G)  
BIRLADIANU, Mme (G)  
COSTACHE, M. (E)  
STAN, M.(T/W)

*Royaume-Uni/United Kingdom/Reino Unido*

RICHARDS, Mr (G)  
MOORE, Mr (E)  
STEYNE, Mr(T/W)

*Fédération de Russie/Russian Federation/Federación de Rusia*

SAFONOV, Mr (G)  
SIDOROV , Mr(T/W)

*Saint-Kitts-et-Nevis/Saint Kitts and Nevis/Saint Kitts y Nevis*

WILLIAMS, Mr (G)  
THOMAS, Mr(T/W)

*Saint-Marin/San Marino*

GASPERONI, M. (G)  
PODESCHI, M. (G)  
MENICUCCI, Mme (E)  
PIERMATTEI, M.(T/W)

*Sénégal/Senegal*

DIOP, M. (E)

*Serbie/Serbia*

VUKCEVIC, Mr (G)

*Singapour/Singapore/Singapur*

YIP, Mr (G)  
GAN, Mr (G)  
KOH, Mr (E)  
YACOB, Ms(T/W)

*Slovaquie/Slovakia/Eslovaquia*

DZUPA, Mr (G)  
VAVRO, Mr (G)  
HOLECEK, Mr (E)  
GAZDIK, Mr(T/W)

*Slovénie/Slovenia/Eslovenia*

SARCEVIC, Ms (G)  
LOGAR, Ms (G)  
ANTAUER, Mr (E)  
ZORKO, Mr(T/W)

*Soudan/Sudan/Sudán*

HAMID, Mr (G)  
ABBAS, Mr (E)  
A. KARIM, Mr(T/W)

*Sri Lanka*

MADIHAHEWA, Mr (G)  
EDIRISINGHE, Mr (G)  
SANDRASEKERA, Mr(T/W)

*Suède/Sweden/Suecia*

HERZFELD OLSSON, Ms (G)  
ERIKSSON, Mr (G)  
BECKMAN, Mr (E)  
BENGTSOON, Mr(T/W)

*Suisse/Switzerland/Suiza*

BERSET BIRCHER, Mme (G)  
PLATTNER, M. (G)  
BARDE, M. (E)  
VIGNE, M.(T/W)

*Suriname*

PIROE, Mr (G)  
EMANUELS, Ms (G)  
ETNEL, Ms(T/W)

*Swaziland/Swazilandia*

SITHOLE, Mr(T/W)

*République arabe syrienne/Syrian Arab Republic/República Árabe Siria*

HMEDAN, Mr (G)

AL IBRAHIM, Mr (G)

AL NEMEH, Mr (E)

AZOUZ, Mr(T/W)

*République-Unie de Tanzanie/United Republic of Tanzania/República*

*Unida de Tanzania*

MAPURI, Mr (G)

KOMBA, Mr (G)

*Tchad/Chad*

GOGUET, M. (G)

DJEGUEDEM, M. (G)

ALI ABBAS, M. (E)

DJIBRINE ASSALI, M.(T/W)

*République tchèque/Czech Republic/República Checa*

POKORNY , Mr (G)

BLAZEK, Mr (G)

DRBALOVA, Ms (E)

BAUEROVA, Ms(T/W)

*Thaïlande/Thailand/Tailandia*

ROMCHATTHONG, Mrs (E)

THAILUAN, Mr(T/W)

*Tunisie/Tunisia/Túnez*

LANDOLSI, M. (G)

CHOUBA, Mme (G)

M'KAISSI, M. (E)

*Turquie/Turkey/Turquía*

YILMAZ, Mr (G)

EKINCI, Mr (G)

*Ukraine/Ucrania*

LUTSYSHYN, Mr(T/W)

*Uruguay*

PAYSSÉ, Sra. (G)

WEISSEL, Sra. (G)

FOSTIK, Sr. (E)

FAZIO, Sr.(T/W)

*Venezuela*

*(Rép.bolivarienne)/Venezuela*

*(Bolivarian Rep)/Venezuela (Rep. Bolivariana)*

AGUILAR, Sr. (G)

MADRID, Sr. (G)

*Viet Nam*

DAO, Mr (G)

VU, Mr (G)

NGUYEN, Mr (E)

NGUYEN, Mr(T/W)

*Zimbabwe*

MUSEKA, Mr (G)

MANYAKARA, Mr (E)

MATOMBO, Mr(T/W)

---

### **Contre/Against/En contra: 9**

*Bahamas*

DOTSON, Ms(T/W)

*Botswana*

RADIBE, Mr(T/W)

*France/Francia*

JULIEN, M. (E)

*Kiribati*

TAATOA, Ms (G)

KUM KEE, Ms (E)

*République dém. populaire lao/Lao*

*People's Dem. Republic/República*

*Dem. Pop. Lao*

MOUNTIVONG, Mr (G)

PHIRASAYPHITAK, Ms (E)

*Zambie/Zambia*

CHIBANDA, Mr (E)

HIKAUMBA, Mr(T/W)

---

### **Abstentions/Abstentions/ Abstenciones: 3**

*Brunéi Darussalam/Brunei*

*Darussalam*

HASBOLLAH, Ms (G)

*Sri Lanka*

PEIRIS, Mr (E)

*Trinité-et-Tobago/Trinidad and*

*Tobago/Trinidad y Tabago*

FRANCIS, Mr (G)



**Vote par appel nominal sur la résolution concernant les arriérés de contributions de la République centrafricaine**

**Record vote on the Resolution concerning the arrears of contributions of the Central African Republic**

**Votación nominal relativa a la resolución sobre las contribuciones atrasadas de la Unión de la República Centroafricana**

---

**Pour/For/En Pro: 321**

**Contre/Against/En contra: 8**

**Abstentions/Abstentions/Abstenciones: 4**

**Quorum: 307**

**Maj./May.: 220**

---

**Pour/For/En Pro: 321**

*Afrique du Sud/South Africa/Sudáfrica*

NDEBELE, Mr (G)  
LETOABA, Mr (G)  
VAN VUUREN, Mr (E)  
PATEL, Mr(T/W)

*Algérie/Algeria/Argelia*

ZAIDI, M. (G)  
KHELIF, M. (G)  
MEGATELI, M. (E)  
AÏT ALI, M.(T/W)

*Allemagne/Germany/Alemania*

HOFFMANN, Ms (G)  
VOGT, Mr (G)  
GERSTEIN, Ms (E)  
KÜHL, Ms(T/W)

*Arabie saoudite/Saudi Arabia/Arabia Saudita*

ALBWARDI, Mr (G)  
ALYAHYA, Mr (G)  
ALKANHALL, Mr (E)  
RADHWAN, Mr(T/W)

*Argentine/Argentina*

RIAL, Sra. (G)  
DUMONT, Sr. (G)  
MARTINEZ, Sr.(T/W)

*Arménie/Armenia*

MARTIROSYAN, Ms (G)  
ASATRYAN, Mr (G)  
PILOSYAN, Mr (E)  
TUMASYAN, Mr(T/W)

*Australie/Australia*

SMYTHE, Mr (G)  
YARDLEY, Mr (G)  
NANCE, Mr (E)  
TATE, Ms(T/W)

*Autriche/Austria*

ZWERENZ, Mr (G)  
DEMBSHER, Ms (G)  
TOMEK, Mr (E)  
BÖGNER, Ms(T/W)

*Bahamas*

SMITH, Ms (E)

*Bahreïn/Bahrain/Bahreïn*

HUMAIDAN, Mr (G)  
ALMAHFOOD, Mr(T/W)

*Bangladesh*

AHMED, Mr (E)

*Barbade/Barbados*

SIMMONS, Mr (G)  
TROTMAN, Mr(T/W)

*Belgique/Belgium/Bélgica*

VAN HOLM, M. (G)  
VANDAMME, M. (G)  
DA COSTA, M. (E)  
CORTEBEECK, M.(T/W)

*Bénin/Benin*

KORA ZAKI LEADI, Mme (G)  
AZONGBE DJIDJOHO, Mme (G)  
ZANOUE, M. (E)  
LOKOSSOU, M.(T/W)

*Brésil/Brazil/Brasil*

LUPI, Sr. (G)  
BARBOSA, Sr. (G)  
BENEVIDES GADELHA, Sr. (E)  
FELICIO, Sr.(T/W)

*Bulgarie/Bulgaria*

DIMITROV, Mr (G)  
DRAGANOV, Mr (G)  
ZHELIAZKOV, Mr (E)

*Burundi*

NIBIZI, Mme(T/W)

*Canada/Canadá*

ROBINSON, Ms (G)  
L'HEUREUX, Ms (G)  
REGENBOGEN, Ms (E)  
BYERS, Ms(T/W)

*Chili/Chile*

PORTALES, Sr. (G)  
ANDRADE, Sr. (G)  
MUGA, Sr. (E)  
DIAZ, Sr.(T/W)

*Chine/China*

LU, Ms (G)  
LI, Mr (G)  
CHEN, Mr (E)  
JIANG, Mr(T/W)

*Chypre/Cyprus/Chipre*

HADJICHRYSANTHOU, Mr (G)  
NICOLAOU, Mr (G)

*Colombie/Colombia*

FORERO UCROS, Sra. (G)  
GOMEZ ESGUERRA, Sr.(T/W)

*République de Corée/Republic of Korea/República de Corea*  
KANG, Mr(T/W)

*Costa Rica*  
GAMBOA ACUÑA, Srta. (G)  
ROJAS VÍLCHEZ, Sr.(T/W)

*Croatie/Croatia/Croacia*  
SOCANAC, Mr (G)  
HORVATIC, Ms (E)  
SOBOTA, Ms(T/W)

*Cuba*  
NAVARRO FERNÁNDEZ, Sr.(T/W)

*Danemark/Denmark/Dinamarca*  
LILJEQVIST, Ms (G)  
WESTH, Ms (G)  
GADE, Mr (E)  
OHRT, Mr(T/W)

*Egypte/Egypt/Egipto*  
EL-ASHRY, Ms (G)  
ALLAM, Mr (E)  
TAHA, Mr(T/W)

*El Salvador*  
AVILA DE PEÑA, Sra. (G)  
PALACIOS CARRANZA, Sr. (G)

*Emirats arabes unis/United Arab Emirates/Emiratos Arabes Unidos*  
ABDELGHANI, Mr (G)  
ALOBAD, Mr (G)  
KHAMASS, Mr (E)  
AL-MARZOOKI, Mr(T/W)

*Equateur/Ecuador*  
NAVAS, Sra. (G)  
THULLEN, Sr. (G)  
VERA VELEZ, Sra. (E)  
YAGUAL, Sr.(T/W)

*Espagne/Spain/España*  
FERRER DUFOL, Sr. (E)  
DOZ, Sr.(T/W)

*Estonie/Estonia*  
KÄÄRATS, Ms (G)  
KAADU, Mr (G)  
NIINEMÄE, Mr (E)  
TAMMELEHT, Ms(T/W)

*Etats-Unis/United States/Estados Unidos*  
CHICK, Ms (G)  
PONTICELLI, Ms (G)  
GOLDBERG, Ms (E)  
ZELLHOEFER, Mr(T/W)

*Ethiopie/Ethiopia/Etiopía*  
FOLLO, Mr(T/W)

*Ex-Rép. Yougos. de Macédoine/The FYR Macedonia/Ex Rep. Yugoslava de Macedonia*  
AVRAMCHEV, Mr (G)  
IVANOVIK, Mr (G)  
STOJANOVSKI, Mr (E)  
MURATOVSKI, Mr(T/W)

*Finlande/Finland/Finlandia*  
KANGASPERKO, Ms (G)  
MODEEN, Ms (G)  
KOIVU, Mr (E)  
VALKONEN, Ms(T/W)

*France/Francia*  
BOISNEL, M. (G)  
MARTIN, M. (G)  
JOUBIER, M.(T/W)

*Gabon/Gabón*  
IROUNGUI, Mme (G)  
NKOMBE, M. (G)

*Géorgie/Georgia*  
KAKACHIA, Mr (G)

*Grèce/Greece/Grecia*  
CHRYSANTHOU, Mme (G)  
CAMBITSIS, M. (G)  
VAYAS, M. (E)  
VARCHALAMA, Mme(T/W)

*Guatemala*  
RODRIGUEZ, Sr. (G)  
MARTINEZ, Sr. (G)  
LUCAS, Sr.(T/W)

*Guinée/Guinea*  
DIALLO, M. (G)  
DIALLO, Mme(T/W)

*Honduras*  
LARA ENAMORADO, Sr.(T/W)

*Hongrie/Hungary/Hungría*  
FORGÓ, Ms (G)  
AGG, Mr(T/W)

*Inde/India*  
PILLAI, Ms (G)  
SINGH, Mr (G)  
VENKATARAMINI, Mr (E)  
HASMUKHLAL GAURISHANKER, Mr(T/W)

*Indonésie/Indonesia*  
HANARTANI, Ms (G)  
WITJAKSONO, Mr (G)

*Irlande/Ireland/Irlanda*  
CUNNIFFE, Mr (G)

*Islande/Iceland/Islandia*  
KRISTINSSON, Mr (G)  
NORDDAHL, Mr(T/W)

*Israël/Israel*  
AMRANI, Mr (G)

*Italie/Italy/Italia*  
GUARRIELLO, Ms (G)  
BERGER, Ms (G)  
ROSSI, Ms (E)  
DEL RIO, Ms(T/W)

*Jamaïque/Jamaica*  
MILLER, Mr (G)  
FOSTER, Mr (G)  
COKE-LLOYD, Ms (E)

*Japon/Japan/Japón*  
KITAJIMA, Mr (G)  
MATSUI, Mr (G)  
SUZUKI, Mr (E)  
NAKAJIMA, Mr(T/W)

*Jordanie/Jordan/Jordania*  
JADALLAH, Mr (G)

*Kazakhstan/Kazajstán*  
SAPARBAYEV, Mr (G)

*Kenya*  
WASIKE, Ms (G)  
KIRIGUA, Mr (G)  
ATWOLI, Mr(T/W)

*Kiribati*  
TAOABA, Mr (G)

*Koweït/Kuwait*  
AL-SUMAIT, Mr (G)  
AL-REZOOQI, Mr (G)  
AL-HAROON, Mr (E)

*République dém. populaire lao/Lao People's Dem. Republic/República Dem. Pop. Lao*  
MOUNTIVONG, Mr (G)  
PHIRASAYPHITAK, Ms (E)  
VONGRAPHIA, Mr(T/W)

*Lesotho*  
MAKEKA, Mr (E)

*Lettonie/Latvia/Letonia*  
BRENCIS, Mr (G)  
DREIMANE, Ms (G)  
GAVRILOVS, Mr (E)  
MARCINKEVICA, Ms(T/W)

*Liban/Lebanon/Líbano*  
HAMADEH, M. (E)

*Jamahiriya arabe libyenne/Libyan Arab Jamahiriya/Jamahiriya Arabe Libia*  
DERBI, Mr (G)

*Lituanie/Lithuania/Lituania*  
KAIRELIS, Mr (G)  
BORISOVAS, Mr (G)  
CERNIAUSKAS, Mr(T/W)

*Luxembourg/Luxemburgo*

ZAHLEN, M. (G)  
WELTER, Mme (G)  
KIEFFER, M. (E)  
PIZZAFERRI, M.(T/W)

*Malaisie/Malaysia/Malasia*

SYED MOHAMUD, Mr(T/W)

*Malawi*

KABAMBE, Mr (G)  
ZIRIKUDONDO, Mr (G)  
MWALE, Ms (E)  
MUDOLO, Mr(T/W)

*Malte/Malta*

VELLA, Mr (G)  
AZZOPARDI, Mr (G)

*Maurice/Mauritius/Mauricio*

RAMSAMY, Mrs (G)

*Mexique/Mexico/México*

MORALES GAUZIN, Sr. (G)  
GÓMEZ OLIVER, Sra. (G)

*République de Moldova/Republic of Moldova/República de Moldova*

SAINCIUC, Mr (G)  
CERESCU, Mr (E)  
MANEA, Mr(T/W)

*Mongolie/Mongolia*

BAIGALMAA, Ms (G)  
GANBAATAR, Mr (E)  
AMGALANBAATAR, Mr(T/W)

*Mozambique*

MAZOIO, M.(T/W)

*Myanmar*

KYAW, Mr (G)  
LWIN, Mr (G)

*Namibie/Namibia*

HIVELUAH, Ms (G)  
HIKUAMA-MUPAINE, Mr (G)  
PARKHOUSE, Mr (E)  
MUHEUA, Mr(T/W)

*Nicaragua*

ROBELO RAFFONE, Sr. (G)  
CRUZ TORUÑO, Sr. (G)

*Nigéria/Nigeria*

AROGUNDADE, Ms (G)

*Norvège/Norway/Noruega*

VIDNES, Mr (G)  
YTTERDAL, Ms (G)  
RIDDERVOLD, Ms (E)  
SUNDNES, Ms(T/W)

*Nouvelle-Zélande/New Zealand/Nueva Zelandia*

STEFFENS-SMITH, Ms (G)  
ARMITAGE, Mr (G)  
O'REILLY, Mr (E)  
KELLY, Ms(T/W)

*Oman/Omán*

ALABDUWANI, Mr (G)  
ALMULLAHI, Mr (G)  
ALKABIAH, Ms (E)  
ALJABRI, Mr(T/W)

*Pakistan/Pakistán*

ISMAIL, Mr (G)  
NUSRAT, Mr (G)  
TABANI, Mr (E)  
AHMED, Mr(T/W)

*Panama/Panamá*

AGUILAR JAÉN, Sr. (G)  
QUIRÓZ HERNÁNDEZ, Sr.(T/W)

*Paraguay*

SILVERA, Sr. (G)  
CATALDO FERNÁNDEZ, Sr. (E)  
BARRETO, Sr.(T/W)

*Pays-Bas/Netherlands/Países Bajos*

DRIESSEN, Mr (G)  
BEETS, Mr (G)  
VAN WEZEL, Ms(T/W)

*Philippines/Filipinas*

LAGMAN, Mr (G)  
VILLAVIZA, Mr(T/W)

*Pologne/Poland/Polonia*

LEMIESZEWSKA, Ms (G)  
RAPACKI, Mr (G)  
OPECHOWSKA, Mrs (E)  
WOJCIK, Mr(T/W)

*Portugal*

ROBERT LOPES, Mme (G)  
SOUSA FIALHO, M. (G)  
FERNANDES SALGUEIRO, M. (E)  
GOMES PROENÇA, M.(T/W)

*Qatar*

AL-OBAIDLI, Mr (G)  
AL-MOHANNADI, Mr (G)

*Roumanie/Romania/Rumania*

DUMITRIU, Mme (G)  
BIRLADIANU, Mme (G)  
COSTACHE, M. (E)  
STAN, M.(T/W)

*Royaume-Uni/United Kingdom/Reino Unido*

RICHARDS, Mr (G)  
MOORE, Mr (E)  
STEYNE, Mr(T/W)

*Fédération de Russie/Russian Federation/Federación de Rusia*

SAFONOV, Mr (G)  
SIDOROV , Mr(T/W)

*Saint-Kitts-et-Nevis/Saint Kitts and Nevis/Saint Kitts y Nevis*

WILLIAMS, Mr (G)  
THOMAS, Mr(T/W)

*Saint-Marin/San Marino*

GASPERONI, M. (G)  
PODESCHI, M. (G)  
MENICUCCI, Mme (E)  
PIERMATTEI, M.(T/W)

*Sénégal/Senegal*

DIOP, M. (E)

*Serbie/Serbia*

VUKCEVIC, Mr (G)

*Singapour/Singapore/Singapur*

YIP, Mr (G)  
GAN, Mr (G)  
KOH, Mr (E)  
YACOB, Ms(T/W)

*Slovaquie/Slovakia/Eslovaquia*

DZUPA, Mr (G)  
VAVRO, Mr (G)  
HOLECEK, Mr (E)  
GAZDIK, Mr(T/W)

*Slovénie/Slovenia/Eslovenia*

SARCEVIC, Ms (G)  
LOGAR, Ms (G)  
ANTAUER, Mr (E)  
ZORKO, Mr(T/W)

*Soudan/Sudan/Sudán*

HAMID, Mr (G)  
ABBAS, Mr (E)  
A. KARIM, Mr(T/W)

*Sri Lanka*

MADIHAHEWA, Mr (G)  
EDIRISINGHE, Mr (G)  
SANDRASEKERA, Mr(T/W)

*Suède/Sweden/Suecia*

HERZFELD OLSSON, Ms (G)  
ERIKSSON, Mr (G)  
BECKMAN, Mr (E)  
BENGTTSSON, Mr(T/W)

*Suisse/Switzerland/Suiza*

BERSET BIRCHER, Mme (G)  
PLATTNER, M. (G)  
BARDE, M. (E)  
VIGNE, M.(T/W)

*Suriname*

PIROE, Mr (G)  
EMANUELS, Ms (G)  
ETNEL, Ms(T/W)

*Swaziland/Swazilandia*

SITHOLE, Mr(T/W)

*République arabe syrienne/Syrian Arab Republic/República Árabe Siria*

HMEDAN, Mr (G)

AL IBRAHIM, Mr (G)

AL NEMEH, Mr (E)

AZOUZ, Mr(T/W)

*République-Unie de Tanzanie/United Republic of Tanzania/República Unida de Tanzania*

MAPURI, Mr (G)

KOMBA, Mr (G)

*Tchad/Chad*

GOGUET, M. (G)

DJEGUEDEM, M. (G)

ALI ABBAS, M. (E)

DJIBRINE ASSALI, M.(T/W)

*République tchèque/Czech Republic/República Checa*

POKORNY , Mr (G)

BLAZEK, Mr (G)

DRBALOVA, Ms (E)

BAUEROVA, Ms(T/W)

*Thaïlande/Thailand/Tailandia*

ROMCHATTHONG, Mrs (E)

THAILUAN, Mr(T/W)

*Tunisie/Tunisia/Túnez*

LANDOLSI, M. (G)

CHOUBA, Mme (G)

M'KAISSI, M. (E)

*Turquie/Turkey/Turquía*

YILMAZ, Mr (G)

EKINCI, Mr (G)

*Ukraine/Ucrania*

LUTSYSHYN, Mr(T/W)

*Uruguay*

PAYSSÉ, Sra. (G)

WEISSEL, Sra. (G)

FOSTIK, Sr. (E)

FAZIO, Sr.(T/W)

*Venezuela*

*(Rép.bolivarienne)/Venezuela (Bolivarian Rep)/Venezuela (Rep. Bolivariana)*

AGUILAR, Sr. (G)

MADRID, Sr. (G)

*Viet Nam*

DAO, Mr (G)

VU, Mr (G)

NGUYEN, Mr (E)

NGUYEN, Mr(T/W)

*Zimbabwe*

MUSEKA, Mr (G)

MANYAKARA, Mr (E)

MATOMBO, Mr(T/W)

---

### **Contre/Against/En contra: 8**

*Bahamas*

DOTSON, Ms(T/W)

*Botswana*

RADIBE, Mr(T/W)

*Cambodge/Cambodia/Camboya*

D'AMICO, Ms (E)

*France/Francia*

JULIEN, M. (E)

*Kiribati*

TAATO, Ms (G)

KUM KEE, Ms (E)

*Zambie/Zambia*

CHIBANDA, Mr (E)

HIKAUMBA, Mr(T/W)

---

### **Abstentions/Abstentions/ Abstenciones: 4**

*Brunéi Darussalam/Brunei Darussalam*

HASBOLLAH, Ms (G)

*République dém. populaire lao/Lao People's Dem. Republic/República Dem. Pop. Lao*

INTHALATH, Mr (G)

*Sri Lanka*

PEIRIS, Mr (E)

*Trinité-et-Tobago/Trinidad and Tobago/Trinidad y Tabago*

FRANCIS, Mr (G)





**Vote par appel nominal sur la résolution concernant les arriérés de contributions de l'Iraq**

**Record vote on the Resolution concerning the arrears of contributions of Iraq**

**Votación nominal relativa a la resolución sobre las contribuciones atrasadas de la Unión del Iraq**

---

***Pour/For/En Pro: 316***

***Contre/Against/En contra: 12***

***Abstentions/Abstentions/Abstenciones: 5***

***Quorum: 307***

***Maj./May.: 219***

---

***Pour/For/En Pro: 316***

***Afrique du Sud/South Africa/Sudáfrica***

NDEBELE, Mr (G)  
LETOABA, Mr (G)  
VAN VUUREN, Mr (E)  
PATEL, Mr(T/W)

***Algérie/Algeria/Argelia***

ZAIDI, M. (G)  
KHELIF, M. (G)  
MEGATELI, M. (E)  
AÏT ALI, M.(T/W)

***Allemagne/Germany/Alemania***

HOFFMANN, Ms (G)  
VOGT, Mr (G)  
GERSTEIN, Ms (E)  
KÜHL, Ms(T/W)

***Arabie saoudite/Saudi Arabia/Arabia Saudita***

ALBWARDI, Mr (G)  
ALYAHYA, Mr (G)  
ALKANHAL, Mr (E)  
RADHWAN, Mr(T/W)

***Argentine/Argentina***

RIAL, Sra. (G)  
DUMONT, Sr. (G)

***Arménie/Armenia***

MARTIROSYAN, Ms (G)  
ASATRYAN, Mr (G)  
PILOSYAN, Mr (E)  
TUMASYAN, Mr(T/W)

***Australie/Australia***

SMYTHE, Mr (G)  
YARDLEY, Mr (G)  
NANCE, Mr (E)  
TATE, Ms(T/W)

***Autriche/Austria***

ZWERENZ, Mr (G)  
DEMBSHER, Ms (G)  
TOMEK, Mr (E)  
BÖGNER, Ms(T/W)

***Bahamas***

SMITH, Ms (E)

***Bahreïn/Bahrain/Bahrein***

HUM Aidan, Mr (G)  
ALMAHFOOD, Mr(T/W)

***Bangladesh***

AHMED, Mr (E)

***Barbade/Barbados***

SIMMONS, Mr (G)  
TROTMAN, Mr(T/W)

***Belgique/Belgium/Bélgica***

CORTEBEECK, M.(T/W)

***Bénin/Benin***

KORA ZAKI LEADI, Mme (G)  
AZONGBE DJIDJOHO, Mme (G)  
ZANOU, M. (E)

***Brésil/Brazil/Brasil***

LUPI, Sr. (G)  
BARBOSA, Sr. (G)  
BENEVIDES GADELHA, Sr. (E)  
FELICIO, Sr.(T/W)

***Brunéi Darussalam/Brunei Darussalam***

HASBOLLAH, Ms (G)

***Bulgarie/Bulgaria***

DIMITROV, Mr (G)  
DRAGANOV, Mr (G)  
ZHELYAZKOV, Mr (E)

***Burundi***

NIBIZI, Mme(T/W)

***Canada/Canadá***

ROBINSON, Ms (G)  
L'HEUREUX, Ms (G)  
REGENBOGEN, Ms (E)  
BYERS, Ms(T/W)

***Chili/Chile***

PORTALES, Sr. (G)  
ANDRADE, Sr. (G)  
MUGA, Sr. (E)  
DIAZ, Sr.(T/W)

***Chine/China***

LU, Ms (G)  
LI, Mr (G)  
CHEN, Mr (E)  
JIANG, Mr(T/W)

***Chypre/Cyprus/Chipre***

HADJICHRYSANTHOU, Mr (G)  
NICOLAOU, Mr (G)

***Colombie/Colombia***

FORERO UCROS, Sra. (G)  
GOMEZ ESGUERRA, Sr.(T/W)

***République de Corée/Republic of Korea/República de Corea***

KANG, Mr(T/W)

***Costa Rica***

GAMBOA ACUÑA, Srta. (G)  
ROJAS VÍLCHEZ, Sr.(T/W)

***Croatie/Croatia/Croacia***

SOCANAC, Mr (G)  
HORVATIC, Ms (E)  
SOBOTA, Ms(T/W)

***Cuba***

NAVARRO FERNÁNDEZ, Sr.(T/W)

*Danemark/Denmark/Dinamarca*

LILJEQVIST, Ms (G)  
WESTH, Ms (G)  
GADE, Mr (E)  
OHRT, Mr(T/W)

*Egypte/Egypt/Egipto*

EL-ASHRY, Ms (G)  
ALLAM, Mr (E)  
TAHA, Mr(T/W)

*El Salvador*

AVILA DE PEÑA, Sra. (G)  
PALACIOS CARRANZA, Sr. (G)

*Emirats arabes unis/United Arab Emirates/Emiratos Arabes Unidos*

ABDELGHANI, Mr (G)  
ALOBAD, Mr (G)  
KHAMASS, Mr (E)  
AL-MARZOOKI, Mr(T/W)

*Equateur/Ecuador*

NAVAS, Sra. (G)  
THULLEN, Sr. (G)  
VERA VELEZ, Sra. (E)  
YAGUAL, Sr.(T/W)

*Espagne/Spain/España*

FERRER DUFOL, Sr. (E)  
DOZ, Sr.(T/W)

*Estonie/Estonia*

KÄÄRATS, Ms (G)  
KAADU, Mr (G)  
NIINEMÄE, Mr (E)  
TAMMELEHT, Ms(T/W)

*Etats-Unis/United States/Estados Unidos*

CHICK, Ms (G)  
PONTICELLI, Ms (G)  
GOLDBERG, Ms (E)  
ZELLHOEFER, Mr(T/W)

*Ethiopie/Ethiopia/Etiopía*

FOLLO, Mr(T/W)

*Ex-Rép. Yougos. de Macédoine/The FYR Macedonia/Ex Rep. Yugoslava de Macedonia*

AVRAMCHEV, Mr (G)  
IVANOVNIK, Mr (G)  
STOJANOVSKI, Mr (E)  
MURATOVSKI, Mr(T/W)

*Finlande/Finland/Finlandia*

KANGASPERKO, Ms (G)  
MODEEN, Ms (G)  
KOIVU, Mr (E)  
VALKONEN, Ms(T/W)

*France/Francia*

BOISNEL, M. (G)  
MARTIN, M. (G)  
JOUBIER, M.(T/W)

*Gabon/Gabón*

IROUNGUI, Mme (G)  
NKOMBE, M. (G)

*Géorgie/Georgia*

KAKACHIA, Mr (G)

*Grèce/Greece/Grecia*

CHRYSANTHOU, Mme (G)  
CAMBITSIS, M. (G)  
VAYAS, M. (E)  
VARCHALAMA, Mme(T/W)

*Guatemala*

RODRIGUEZ, Sr. (G)  
MARTINEZ, Sr. (G)  
LUCAS, Sr.(T/W)

*Guinée/Guinea*

DIALLO, M. (G)  
DIALLO, Mme(T/W)

*Honduras*

LARA ENAMORADO, Sr.(T/W)

*Hongrie/Hungary/Hungría*

FORGÓ, Ms (G)  
AGG, Mr(T/W)

*Inde/India*

PILLAI, Ms (G)  
SINGH, Mr (G)  
VENKATARAMINI, Mr (E)  
HASMUKHLAL GAURISHANKER, Mr(T/W)

*Indonésie/Indonesia*

HANARTANI, Ms (G)  
WITJAKSONO, Mr (G)

*Irlande/Ireland/Irlanda*

CUNNIFFE, Mr (G)

*Islande/Iceland/Islandia*

KRISTINSSON, Mr (G)

*Italie/Italy/Italia*

GUARRIELLO, Ms (G)  
BERGER, Ms (G)  
ROSSI, Ms (E)  
DEL RIO, Ms(T/W)

*Jamaïque/Jamaica*

MILLER, Mr (G)  
FOSTER, Mr (G)  
COKE-LLOYD, Ms (E)

*Japon/Japan/Japón*

KITAJIMA, Mr (G)  
MATSUI, Mr (G)  
SUZUKI, Mr (E)  
NAKAJIMA, Mr(T/W)

*Jordanie/Jordan/Jordania*

JADALLAH, Mr (G)

*Kazakhstan/Kazajstán*

SAPARBAYEV, Mr (G)

*Kenya*

WASIKE, Ms (G)  
KIRIGUA, Mr (G)  
ATWOLI, Mr(T/W)

*Kiribati*

TAOABA, Mr (G)

*Koweït/Kuwait*

AL-SUMAIT, Mr (G)  
AL-REZOOQI, Mr (G)  
AL-HAROON, Mr (E)

*République dém. populaire lao/Lao People's Dem. Republic/República Dem. Pop. Lao*

INTHALATH, Mr (G)  
MOUNTIVONG, Mr (G)  
PHIRASAYPHITAK, Ms (E)  
VONGRAPHIA, Mr(T/W)

*Lesotho*

MAKEKA, Mr (E)

*Lettonie/Latvia/Letonia*

BRENCIS, Mr (G)  
DREIMANE, Ms (G)  
GAVRILOVS, Mr (E)  
MARCINKEVICA, Ms(T/W)

*Liban/Lebanon/Líbano*

HAMADEH, M. (E)

*Jamahiriya arabe libyenne/Libyan Arab Jamahiriya/Jamahiriya Arabe Libia*

DERBI, Mr (G)

*Lituanie/Lithuania/Lituania*

KAIRELIS, Mr (G)  
BORISOVAS, Mr (G)  
CERNIAUSKAS, Mr(T/W)

*Luxembourg/Luxemburgo*

ZAHLEN, M. (G)  
WELTER, Mme (G)  
KIEFFER, M. (E)  
PIZZAFERRI, M.(T/W)

*Malaisie/Malaysia/Malasia*

SYED MOHAMUD, Mr(T/W)

*Malawi*

KABAMBE, Mr (G)  
ZIRIKUDONDO, Mr (G)  
MWALE, Ms (E)  
MUDOLO, Mr(T/W)

*Malte/Malta*

VELLA, Mr (G)  
AZZOPARDI, Mr (G)

*Maurice/Mauritius/Mauricio*

RAMSAMY, Mrs (G)

|                                                                                                                                        |                                                                                                                           |                                                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Mexique/Mexico/México</i><br>MORALES GAUZIN, Sr. (G)<br>GÓMEZ OLIVER, Sra. (G)                                                      | <i>Paraguay</i><br>SILVERA, Sr. (G)<br>BARRETO, Sr.(T/W)                                                                  | <i>Singapour/Singapore/Singapur</i><br>YIP, Mr (G)<br>GAN, Mr (G)<br>KOH, Mr (E)<br>YACOB, Ms(T/W)                                                        |
| <i>République de Moldova/Republic of Moldova/República de Moldova</i><br>SAINCIUC, Mr (G)<br>CERESCU, Mr (E)<br>MANEA, Mr(T/W)         | <i>Pays-Bas/Netherlands/Países Bajos</i><br>DRIESSEN, Mr (G)<br>BEETS, Mr (G)<br>VAN WEZEL, Ms(T/W)                       | <i>Slovaquie/Slovakia/Eslovaquia</i><br>DZUPA, Mr (G)<br>VAVRO, Mr (G)<br>HOLECEK, Mr (E)<br>GAZDIK, Mr(T/W)                                              |
| <i>Mongolie/Mongolia</i><br>BAIGALMAA, Ms (G)<br>GANBAATAR, Mr (E)<br>AMGALANBAATAR, Mr(T/W)                                           | <i>Philippines/Filipinas</i><br>LAGMAN, Mr (G)<br>VILLAVIZA, Mr(T/W)                                                      | <i>Slovénie/Slovenia/Eslovenia</i><br>SARCEVIC, Ms (G)<br>LOGAR, Ms (G)<br>ANTAUER, Mr (E)<br>ZORKO, Mr(T/W)                                              |
| <i>Mozambique</i><br>MAZIO, M.(T/W)                                                                                                    | <i>Pologne/Poland/Polonia</i><br>LEMIESZEWSKA, Ms (G)<br>RAPACKI, Mr (G)<br>OPECHOWSKA, Mrs (E)<br>WOJCIK, Mr(T/W)        | <i>Soudan/Sudan/Sudán</i><br>HAMID, Mr (G)<br>ABBAS, Mr (E)<br>A. KARIM, Mr(T/W)                                                                          |
| <i>Myanmar</i><br>KYAW, Mr (G)<br>LWIN, Mr (G)                                                                                         | <i>Portugal</i><br>ROBERT LOPES, Mme (G)<br>SOUSA FIALHO, M. (G)<br>FERNANDES SALGUEIRO, M. (E)<br>GOMES PROENÇA, M.(T/W) | <i>Sri Lanka</i><br>MADIHAHEWA, Mr (G)<br>EDIRISINGHE, Mr (G)<br>SANDRASEKERA, Mr(T/W)                                                                    |
| <i>Namibie/Namibia</i><br>HIVELUAH, Ms (G)<br>HIKUAMA-MUPAINE, Mr (G)<br>PARKHOUSE, Mr (E)<br>MUHEUA, Mr(T/W)                          | <i>Qatar</i><br>AL-OBAILDI, Mr (G)<br>AL-MOHANNADI, Mr (G)                                                                | <i>Suède/Sweden/Suecia</i><br>HERZFELD OLSSON, Ms (G)<br>ERIKSSON, Mr (G)<br>BECKMAN, Mr (E)<br>BENGTTSSON, Mr(T/W)                                       |
| <i>Nicaragua</i><br>ROBELO RAFFONE, Sr. (G)<br>CRUZ TORUÑO, Sr. (G)                                                                    | <i>Roumanie/Romania/Rumania</i><br>DUMITRIU, Mme (G)<br>BIRLADIANU, Mme (G)<br>COSTACHE, M. (E)<br>STAN, M.(T/W)          | <i>Suisse/Switzerland/Suiza</i><br>BERSET BIRCHER, Mme (G)<br>PLATTNER, M. (G)<br>BARDE, M. (E)<br>VIGNE, M.(T/W)                                         |
| <i>Nigéria/Nigeria</i><br>AROGUNDADE, Ms (G)                                                                                           | <i>Royaume-Uni/United Kingdom/Reino Unido</i><br>RICHARDS, Mr (G)<br>MOORE, Mr (E)<br>STEYNE, Mr(T/W)                     | <i>Suriname</i><br>PIROE, Mr (G)<br>EMANUELS, Ms (G)<br>ETNEL, Ms(T/W)                                                                                    |
| <i>Norvège/Norway/Noruega</i><br>VIDNES, Mr (G)<br>YTTERDAL, Ms (G)<br>RIDDERVOLD, Ms (E)<br>SUNDNES, Ms(T/W)                          | <i>Fédération de Russie/Russian Federation/Federación de Rusia</i><br>SAFONOV, Mr (G)<br>SIDOROV, Mr(T/W)                 | <i>Swaziland/Swazilandia</i><br>SITHOLE, Mr(T/W)                                                                                                          |
| <i>Nouvelle-Zélande/New Zealand/Nueva Zelândia</i><br>STEFFENS-SMITH, Ms (G)<br>ARMITAGE, Mr (G)<br>O'REILLY, Mr (E)<br>KELLY, Ms(T/W) | <i>Saint-Kitts-et-Nevis/Saint Kitts and Nevis/Saint Kitts y Nevis</i><br>WILLIAMS, Mr (G)<br>THOMAS, Mr(T/W)              | <i>République arabe syrienne/Syrian Arab Republic/República Árabe Siria</i><br>HMEDAN, Mr (G)<br>AL IBRAHIM, Mr (G)<br>AL NEMEH, Mr (E)<br>AZOUZ, Mr(T/W) |
| <i>Oman/Omán</i><br>ALABDUWANI, Mr (G)<br>ALMULLAHI, Mr (G)<br>ALKABIAH, Ms (E)<br>ALJABRI, Mr(T/W)                                    | <i>Saint-Marin/San Marino</i><br>GASPERONI, M. (G)<br>PODESCHI, M. (G)<br>MENICUCCI, Mme (E)<br>PIERMATTEI, M.(T/W)       | <i>République-Unie de Tanzanie/United Republic of Tanzania/República Unida de Tanzania</i><br>MAPURI, Mr (G)                                              |
| <i>Pakistan/Pakistán</i><br>ISMAIL, Mr (G)<br>NUSRAT, Mr (G)<br>TABANI, Mr (E)<br>AHMED, Mr(T/W)                                       | <i>Sénégal/Senegal</i><br>DIOP, M. (E)                                                                                    | <i>Tchad/Chad</i><br>GOGUET, M. (G)<br>DJEGUEDEM, M. (G)<br>ALI ABBAS, M. (E)<br>DJIBRINE ASSALI, M.(T/W)                                                 |
| <i>Panama/Panamá</i><br>AGUILAR JAÉN, Sr. (G)<br>QUIRÓZ HERNÁNDEZ, Sr.(T/W)                                                            | <i>Serbie/Serbia</i><br>VUKCEVIC, Mr (G)                                                                                  |                                                                                                                                                           |

*République tchèque/Czech  
Republic/República Checa*

POKORNY , Mr (G)

BLAZEK, Mr (G)

DRBALOVA, Ms (E)

BAUEROVA, Ms(T/W)

*Thaïlande/Thailand/Tailandia*

ROMCHATTHONG, Mrs (E)

THAILUAN, Mr(T/W)

*Tunisie/Tunisia/Túnez*

LANDOLSI, M. (G)

CHOUBA, Mme (G)

M'KAISSI, M. (E)

*Turquie/Turkey/Turquía*

YILMAZ, Mr (G)

EKINCI, Mr (G)

*Ukraine/Ucrania*

LUTSYSHYN, Mr(T/W)

*Uruguay*

PAYSSÉ, Sra. (G)

WEISSEL, Sra. (G)

FOSTIK, Sr. (E)

FAZIO, Sr.(T/W)

*Venezuela*

*(Rép.bolivarienne)/Venezuela*

*(Bolivarian Rep)/Venezuela (Rep.*

*Bolivariana)*

AGUILAR, Sr. (G)

MADRID, Sr. (G)

*Viet Nam*

DAO, Mr (G)

VU, Mr (G)

NGUYEN, Mr (E)

NGUYEN, Mr(T/W)

*Zambie/Zambia*

CHIBANDA, Mr (E)

HIKAUMBA, Mr(T/W)

*Zimbabwe*

MUSEKA, Mr (G)

MANYAKARA, Mr (E)

MATOMBO, Mr(T/W)

*Bénin/Benin*

LOKOSSOU, M.(T/W)

*Botswana*

RADIBE, Mr(T/W)

*Cambodge/Cambodia/Camboya*

D'AMICO, Ms (E)

*France/Francia*

JULIEN, M. (E)

*Islande/Iceland/Islandia*

NORDDAHL, Mr(T/W)

*Israël/Israel*

AMRANI, Mr (G)

*Kiribati*

TAATOA, Ms (G)

KUM KEE, Ms (E)

*Paraguay*

CATALDO FERNÁNDEZ, Sr. (E)

---

## **Abstentions/Abstentions/ Abstenciones: 5**

*Belgique/Belgium/Bélgica*

VAN HOLM, M. (G)

VANDAMME, M. (G)

*Sri Lanka*

PEIRIS, Mr (E)

*République-Unie de Tanzanie/United*

*Republic of Tanzania/República*

*Unida de Tanzania*

KOMBA, Mr (G)

*Trinité-et-Tobago/Trinidad and*

*Tobago/Trinidad y Tabago*

FRANCIS, Mr (G)

---

## **Contre/Against/En contra: 12**

*Argentine/Argentina*

MARTINEZ, Sr.(T/W)

*Bahamas*

DOTSON, Ms(T/W)

*Belgique/Belgium/Bélgica*

DA COSTA, M. (E)



**Vote par appel nominal sur la résolution concernant les arriérés de contributions des Iles Salomon**

**Record vote on the Resolution concerning the arrears of contributions of the Solomon Islands**

**Votación nominal relativa a la resolución sobre las contribuciones atrasadas de la Unión de las Islas Salomón**

---

***Pour/For/En Pro: 326***

***Contre/Against/En contra: 5***

***Abstentions/Abstentions/Abstenciones: 2***

***Quorum: 307***

***Maj./May.: 221***

---

***Pour/For/En Pro: 326***

***Afrique du Sud/South Africa/Sudáfrica***

NDEBELE, Mr (G)  
LETOABA, Mr (G)  
VAN VUUREN, Mr (E)  
PATEL, Mr(T/W)

***Algérie/Algeria/Argelia***

ZAIDI, M. (G)  
KHELIF, M. (G)  
MEGATELI, M. (E)  
AÏT ALI, M.(T/W)

***Allemagne/Germany/Alemania***

HOFFMANN, Ms (G)  
VOGT, Mr (G)  
GERSTEIN, Ms (E)  
KÜHL, Ms(T/W)

***Arabie saoudite/Saudi Arabia/Arabia Saudita***

ALBWARDI, Mr (G)  
ALYAHYA, Mr (G)  
ALKANHAL, Mr (E)  
RADHWAN, Mr(T/W)

***Argentine/Argentina***

RIAL, Sra. (G)  
DUMONT, Sr. (G)  
MARTINEZ, Sr.(T/W)

***Arménie/Armenia***

MARTIROSYAN, Ms (G)  
ASATRYAN, Mr (G)  
PILOSAYAN, Mr (E)  
TUMASYAN, Mr(T/W)

***Australie/Australia***

SMYTHE, Mr (G)  
YARDLEY, Mr (G)  
NANCE, Mr (E)  
TATE, Ms(T/W)

***Autriche/Austria***

ZWERENZ, Mr (G)  
DEMBISHER, Ms (G)  
TOMEK, Mr (E)  
BÖGNER, Ms(T/W)

***Bahamas***

SMITH, Ms (E)

***Bahreïn/Bahrain/Bahreïn***

HUMAIAN, Mr (G)  
ALMAHFOOD, Mr(T/W)

***Bangladesh***

AHMED, Mr (E)

***Barbade/Barbados***

SIMMONS, Mr (G)  
TROTMAN, Mr(T/W)

***Belgique/Belgium/Bélgica***

VAN HOLM, M. (G)  
VANDAMME, M. (G)  
DA COSTA, M. (E)  
CORTEBEECK, M.(T/W)

***Bénin/Benin***

KORA ZAKI LEADI, Mme (G)  
AZONGBE DJIDJOHO, Mme (G)  
ZANOU, M. (E)  
LOKOSSOU, M.(T/W)

***Brésil/Brazil/Brasil***

LUPI, Sr. (G)  
BARBOSA, Sr. (G)  
BENEVIDES GADELHA, Sr. (E)  
FELICIO, Sr.(T/W)

***Brunéi Darussalam/Brunei Darussalam***

HASBOLLAH, Ms (G)

***Bulgarie/Bulgaria***

DIMITROV, Mr (G)  
DRAGANOV, Mr (G)  
ZHELYAZKOV, Mr (E)

***Burundi***

NIBIZI, Mme(T/W)

***Cambodge/Cambodia/Camboya***

D'AMICO, Ms (E)

***Canada/Canadá***

ROBINSON, Ms (G)  
L'HEUREUX, Ms (G)  
REGENBOGEN, Ms (E)  
BYERS, Ms(T/W)

***Chili/Chile***

PORTALES, Sr. (G)  
ANDRADE, Sr. (G)  
MUGA, Sr. (E)  
DIAZ, Sr.(T/W)

***Chine/China***

LU, Ms (G)  
LI, Mr (G)  
CHEN, Mr (E)  
JIANG, Mr(T/W)

*Chypre/Cyprus/Chipre*  
HADJICHRYSANTHOU, Mr (G)  
NICOLAOU, Mr (G)

*Colombie/Colombia*  
FORERO UCROS, Sra. (G)  
GOMEZ ESGUERRA, Sr.(T/W)

*République de Corée/Republic of Korea/República de Corea*  
KANG, Mr(T/W)

*Costa Rica*  
GAMBOA ACUÑA, Srta. (G)  
ROJAS VÍLCHEZ, Sr.(T/W)

*Croatie/Croatia/Croacia*  
SOCANAC, Mr (G)  
HORVATIC, Ms (E)  
SOBOTA, Ms(T/W)

*Cuba*  
NAVARRO FERNÁNDEZ, Sr.(T/W)

*Danemark/Denmark/Dinamarca*  
LILJEQVIST, Ms (G)  
WESTH, Ms (G)  
GADE, Mr (E)  
OHRN, Mr(T/W)

*Egypte/Egypt/Egipto*  
EL-ASHRY, Ms (G)  
ALLAM, Mr (E)  
TAHA, Mr(T/W)

*El Salvador*  
AVILA DE PEÑA, Sra. (G)  
PALACIOS CARRANZA, Sr. (G)

*Emirats arabes unis/United Arab Emirates/Emiratos Arabes Unidos*  
ABDELGHANI, Mr (G)  
ALOBAD, Mr (G)  
KHAMASS, Mr (E)  
AL-MARZOOKI, Mr(T/W)

*Equateur/Ecuador*  
NAVAS, Sra. (G)  
THULLEN, Sr. (G)  
VERA VELEZ, Sra. (E)  
YAGUAL, Sr.(T/W)

*Espagne/Spain/España*  
FERRER DUFOL, Sr. (E)  
DOZ, Sr.(T/W)

*Estonie/Estonia*  
KÄÄRATS, Ms (G)  
KAADU, Mr (G)  
NIINEMÄE, Mr (E)  
TAMMELEHT, Ms(T/W)

*Etats-Unis/United States/Estados Unidos*  
CHICK, Ms (G)  
PONTICELLI, Ms (G)  
GOLDBERG, Ms (E)  
ZELLHOEFER, Mr(T/W)

*Ethiopie/Ethiopia/Etiopía*  
FOLLO, Mr(T/W)

*Ex-Rép. Yougos. de Macédoine/The FYR Macedonia/Ex Rep. Yugoslavia de Macedonia*  
AVRAMCHEV, Mr (G)  
IVANOVNIK, Mr (G)  
STOJANOVSKI, Mr (E)  
MURATOVSKI, Mr(T/W)

*Finlande/Finland/Finlandia*  
KANGASPERKO, Ms (G)  
MODEEN, Ms (G)  
KOIVU, Mr (E)  
VALKONEN, Ms(T/W)

*France/Francia*  
BOISNEL, M. (G)  
MARTIN, M. (G)  
JOUBIER, M.(T/W)

*Gabon/Gabón*  
IROUNGUI, Mme (G)  
NKOMBE, M. (G)

*Géorgie/Georgia*  
KAKACHIA, Mr (G)

*Grèce/Greece/Grecia*  
CHRYSAANTHOU, Mme (G)  
CAMBITIS, M. (G)  
VAYAS, M. (E)  
VARCHALAMA, Mme(T/W)

*Guatemala*  
RODRIGUEZ, Sr. (G)  
MARTINEZ, Sr. (G)  
LUCAS, Sr.(T/W)

*Guinée/Guinea*  
DIALLO, M. (G)  
DIALLO, Mme(T/W)

*Honduras*  
LARA ENAMORADO, Sr.(T/W)

*Hongrie/Hungary/Hungría*  
FORGÓ, Ms (G)  
AGG, Mr(T/W)

*Inde/India*  
PILLAI, Ms (G)  
SINGH, Mr (G)  
VENKATARAMINI, Mr (E)  
HASMUKHLAL GAURISHANKER, Mr(T/W)

*Indonésie/Indonesia*  
HANARTANI, Ms (G)  
WITJAKSONO, Mr (G)

*Irlande/Ireland/Irlanda*  
CUNNIFFE, Mr (G)

*Islande/Iceland/Islandia*  
KRISTINSSON, Mr (G)  
NORDDAHL, Mr(T/W)

*Israël/Israel*  
AMRANI, Mr (G)

*Italie/Italy/Italia*  
GUARRIELLO, Ms (G)  
BERGER, Ms (G)  
ROSSI, Ms (E)  
DEL RIO, Ms(T/W)

*Jamaïque/Jamaica*  
MILLER, Mr (G)  
FOSTER, Mr (G)  
COKE-LLOYD, Ms (E)

*Japon/Japan/Japón*  
KITAJIMA, Mr (G)  
MATSUI, Mr (G)  
SUZUKI, Mr (E)  
NAKAJIMA, Mr(T/W)

*Jordanie/Jordan/Jordania*  
JADALLAH, Mr (G)

*Kazakhstan/Kazajstán*  
SAPARBAYEV, Mr (G)

*Kenya*  
WASIKE, Ms (G)  
KIRIGUA, Mr (G)  
ATWOLI, Mr(T/W)

*Kiribati*  
TAATO, Ms (G)  
TAOABA, Mr (G)  
KUM KEE, Ms (E)

*Koweït/Kuwait*  
AL-SUMAIT, Mr (G)  
AL-REZOOQI, Mr (G)  
AL-HAROON, Mr (E)

*République dém. populaire lao/Lao People's Dem. Republic/República Dem. Pop. Lao*  
INTHALATH, Mr (G)  
MOUNTIVONG, Mr (G)  
PHIRASAYPHITAK, Ms (E)  
VONGRAPH, Mr(T/W)

*Lesotho*  
MAKEKA, Mr (E)

*Lettonie/Latvia/Letonia*  
BRENCIS, Mr (G)  
DREIMANE, Ms (G)  
GAVRILOVS, Mr (E)  
MARCINKEVICA, Ms(T/W)

*Liban/Lebanon/Líbano*  
HAMADEH, M. (E)

*Jamahiriya arabe libyenne/Libyan Arab Jamahiriya/Jamahiriya Arabe Libia*  
DERBI, Mr (G)

*Lituanie/Lithuania/Lituania*  
KAIRELIS, Mr (G)  
BORISOVAS, Mr (G)  
CERNIAUSKAS, Mr(T/W)

*Luxembourg/Luxemburgo*  
ZAHLEN, M. (G)  
WELTER, Mme (G)  
KIEFFER, M. (E)  
PIZZAFERRI, M.(T/W)

*Malaisie/Malaysia/Malasia*  
SYED MOHAMUD, Mr(T/W)

*Malawi*  
KABAMBE, Mr (G)  
ZIRIKUDONDO, Mr (G)  
MWALE, Ms (E)  
MUDOLO, Mr(T/W)

*Malte/Malta*  
VELLA, Mr (G)  
AZZOPARDI, Mr (G)

*Maurice/Mauritius/Mauricio*  
RAMSAMY, Mrs (G)

*Mexique/Mexico/México*  
MORALES GAUZIN, Sr. (G)  
GÓMEZ OLIVER, Sra. (G)

*République de Moldova/Republic of Moldova/República de Moldova*  
SAINCIUC, Mr (G)  
CERESCU, Mr (E)  
MANEA, Mr(T/W)

*Mongolie/Mongolia*  
BAIGALMAA, Ms (G)  
GANBAATAR, Mr (E)  
AMGALANBAATAR, Mr(T/W)

*Mozambique*  
MAZIOIO, M.(T/W)

*Myanmar*  
KYAW, Mr (G)  
LWIN, Mr (G)

*Namibie/Namibia*  
HIVELUAH, Ms (G)  
HIKUAMA-MUPAINE, Mr (G)  
PARKHOUSE, Mr (E)  
MUHEUA, Mr(T/W)

*Nicaragua*  
ROBELO RAFFONE, Sr. (G)  
CRUZ TORUÑO, Sr. (G)

*Nigéria/Nigeria*  
AROGUNDADE, Ms (G)

*Norvège/Norway/Noruega*  
VIDNES, Mr (G)  
YTTERDAL, Ms (G)  
RIDDERVOLD, Ms (E)  
SUNDNES, Ms(T/W)

*Nouvelle-Zélande/New Zealand/Nueva Zelandia*  
STEFFENS-SMITH, Ms (G)  
ARMITAGE, Mr (G)  
O'REILLY, Mr (E)  
KELLY, Ms(T/W)

*Oman/Omán*  
ALABDUWANI, Mr (G)  
ALMULLAHI, Mr (G)  
ALKABIAH, Ms (E)  
ALJABRI, Mr(T/W)

*Pakistan/Pakistán*  
ISMAIL, Mr (G)  
NUSRAT, Mr (G)  
TABANI, Mr (E)  
AHMED, Mr(T/W)

*Panama/Panamá*  
AGUILAR JAÉN, Sr. (G)  
QUIRÓZ HERNÁNDEZ, Sr.(T/W)

*Paraguay*  
SILVERA, Sr. (G)  
CATALDO FERNÁNDEZ, Sr. (E)  
BARRETO, Sr.(T/W)

*Pays-Bas/Netherlands/Países Bajos*  
DRIESSEN, Mr (G)  
BEETS, Mr (G)  
VAN WEZEL, Ms(T/W)

*Philippines/Filipinas*  
LAGMAN, Mr (G)  
VILLAVIZA, Mr(T/W)

*Pologne/Poland/Polonia*  
LEMIESZEWSKA, Ms (G)  
RAPACKI, Mr (G)  
OPECHOWSKA, Mrs (E)  
WOJCIK, Mr(T/W)

*Portugal*  
ROBERT LOPES, Mme (G)  
SOUSA FIALHO, M. (G)  
FERNANDES SALGUEIRO, M. (E)  
GOMES PROENÇA, M.(T/W)

*Qatar*  
AL-OBAIDLI, Mr (G)  
AL-MOHANNADI, Mr (G)

*Roumanie/Romania/Rumania*  
DUMITRIU, Mme (G)  
BIRLADIANU, Mme (G)  
COSTACHE, M. (E)  
STAN, M.(T/W)

*Royaume-Uni/United Kingdom/Reino Unido*  
RICHARDS, Mr (G)  
MOORE, Mr (E)  
STEYNE, Mr(T/W)

*Fédération de Russie/Russian Federation/Federación de Rusia*  
SAFONOV, Mr (G)  
SIDOROV , Mr(T/W)

*Saint-Kitts-et-Nevis/Saint Kitts and Nevis/Saint Kitts y Nevis*  
WILLIAMS, Mr (G)  
THOMAS, Mr(T/W)

*Saint-Marin/San Marino*  
GASPERONI, M. (G)  
PODESCHI, M. (G)  
MENICUCCI, Mme (E)  
PIERMATTEI, M.(T/W)

*Sénégal/Senegal*  
DIOP, M. (E)

*Serbie/Serbia*  
VUKCEVIC, Mr (G)

*Singapour/Singapore/Singapur*  
YIP, Mr (G)  
GAN, Mr (G)  
KOH, Mr (E)  
YACOB, Ms(T/W)

*Slovaquie/Slovakia/Eslovaquia*  
DZUPA, Mr (G)  
VAVRO, Mr (G)  
HOLECEK, Mr (E)  
GAZDIK, Mr(T/W)

*Slovénie/Slovenia/Eslovenia*  
SARCEVIC, Ms (G)  
LOGAR, Ms (G)  
ANTAUER, Mr (E)  
ZORKO, Mr(T/W)

*Soudan/Sudan/Sudán*  
HAMID, Mr (G)  
ABBAS, Mr (E)  
A. KARIM, Mr(T/W)

*Sri Lanka*

MADIHAHEWA, Mr (G)  
EDIRISINGHE, Mr (G)  
SANDRASEKERA, Mr(T/W)

*Suède/Sweden/Suecia*

HERZFELD OLSSON, Ms (G)  
ERIKSSON, Mr (G)  
BECKMAN, Mr (E)  
BENGTTSSON, Mr(T/W)

*Suisse/Switzerland/Suiza*

BERSET BIRCHER, Mme (G)  
PLATTNER, M. (G)  
BARDE, M. (E)  
VIGNE, M.(T/W)

*Suriname*

PIROE, Mr (G)  
EMANUELS, Ms (G)  
ETNEL, Ms(T/W)

*Swaziland/Swazilandia*

SITHOLE, Mr(T/W)

*République arabe syrienne/Syrian  
Arab Republic/República Arabe Siria*

HMEDAN, Mr (G)  
AL IBRAHIM, Mr (G)  
AL NEMEH, Mr (E)  
AZOUZ, Mr(T/W)

*République-Unie de Tanzanie/United  
Republic of Tanzania/República  
Unida de Tanzania*

MAPURI, Mr (G)  
KOMBA, Mr (G)

*Tchad/Chad*

GOGUET, M. (G)  
DJEGUEDEM, M. (G)  
ALI ABBAS, M. (E)  
DJIBRINE ASSALI, M.(T/W)

*République tchèque/Czech  
Republic/República Checa*

POKORNY , Mr (G)  
BLAZEK, Mr (G)  
DRBALOVA, Ms (E)  
BAUEROVA, Ms(T/W)

*Thaïlande/Thailand/Tailandia*

ROMCHATTHONG, Mrs (E)  
THAILUAN, Mr(T/W)

*Tunisie/Tunisia/Túnez*

LANDOLSI, M. (G)  
CHOUBA, Mme (G)  
M'KAISSI, M. (E)

*Turquie/Turkey/Turquía*

YILMAZ, Mr (G)  
EKINCI, Mr (G)

*Ukraine/Ucrania*

LUTSYSHYN, Mr(T/W)

*Uruguay*

PAYSSÉ, Sra. (G)  
WEISSEL, Sra. (G)  
FOSTIK, Sr. (E)  
FAZIO, Sr.(T/W)

*Venezuela*

*(Rép.bolivarienne)/Venezuela  
(Bolivarian Rep)/Venezuela (Rep.  
Bolivariana)*

AGUILAR, Sr. (G)  
MADRID, Sr. (G)

*Viet Nam*

DAO, Mr (G)  
VU, Mr (G)  
NGUYEN, Mr (E)  
NGUYEN, Mr(T/W)

*Zimbabwe*

MUSEKA, Mr (G)  
MANYAKARA, Mr (E)  
MATOMBO, Mr(T/W)

---

**Contre/Against/En  
contra: 5**

*Bahamas*

DOTSON, Ms(T/W)

*Botswana*

RADIBE, Mr(T/W)

*France/Francia*

JULIEN, M. (E)

*Zambie/Zambia*

CHIBANDA, Mr (E)  
HIKAUMBA, Mr(T/W)

---

**Abstentions/Abstentions/  
Abstenciones: 2**

*Sri Lanka*

PEIRIS, Mr (E)

*Trinité-et-Tobago/Trinidad and  
Tobago/Trinidad y Tabago*

FRANCIS, Mr (G)





## INDICE

*Página*

### *Octava sesión (especial):*

|                                                                                                     |   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Alocución de Su Excelencia, Sr. Martín Torrijos Espino, Presidente de la República de Panamá.....   | 1 |
| <i>Oradores:</i> El Presidente, el Secretario General de la Conferencia, Sr. Martín Torrijos Espino |   |

### *Novena sesión:*

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Discusión del Informe del Presidente del Consejo de Administración y de las Memorias del Director General ( <i>cont.</i> ) .....                                                                                                                                                                                                           | 5 |
| <i>Oradores:</i> Sr. Lutsyshyn, Sr. Roqué, Sr. Corbacho Chaves, Sr. Mukuma, Sra. Thienthong, Sr. Yagual, Sr. Plascencia Núñez, Sra. Arif, Sr. Tolich, Sr. Chaouch, Sra. Riachi Assaker, Sr. Rhmani, Sr. Subramaniam, Sr. Kim, Sr. Fontes Lima Monteiro, Sr. Hernández Wohnsiedler, Sr. Habib, Sr. Nikili, Sr. Allam, Sr. Sweeney, Sr. Lee. |   |

### *Décima sesión:*

|                                                                                                                                                                                                                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Aceptación del Instrumento de Enmienda de 1997 de la Constitución por Cabo Verde .....                                                                                                                                                                                             | 23 |
| Informe del Comité del Reglamento: Presentación y aprobación .....                                                                                                                                                                                                                 | 23 |
| <i>Oradora:</i> Sra. Gómez Oliver ( <i>Presidente y Ponente</i> )                                                                                                                                                                                                                  |    |
| Discusión del Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General ( <i>Cont.</i> ) .....                                                                                                                                                     | 24 |
| <i>Oradores:</i> Sra. Palli-Petralia, Sr. Mavrikos, Sr. Yusof, Sra. Gosselin Sr. Sandrasekera, Sr. Hu, Sr. Varela, Un delegado gubernamental de Serbia, El Consejero Jurídico de la Conferencia, Sr. Rasic, Sra. Uddén Sonnégard, Sra. Milquet, Sr. Biltgen, Sr. Tomada, Sr. Beets |    |
| Votación nominal sobre las resoluciones relativas a las contribuciones atrasadas de Comoras, la República Centroafricana, Iraq y las Islas Salomón.....                                                                                                                            | 35 |
| Discusión del Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria y los Informes del Director General ( <i>cont.</i> ) .....                                                                                                                                      | 35 |
| <i>Oradores:</i> Sr. Trabelsi, Sra. Amarello-Williams, Sr. Faipheneyoa                                                                                                                                                                                                             |    |
| Presentación y adopción del informe de la Comisión del Fortalecimiento de la Capacidad de la OIT .....                                                                                                                                                                             | 37 |
| <i>Oradores:</i> Sr. Paixao Pardo ( <i>Ponente</i> ), Sr. Julien, Sr. Patel, Sr. Elmiger, Sr. Logar, Sr. Ajuzie, Sr. Boisnel, Sra. Ponticelli                                                                                                                                      |    |
| Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa: Adopción .....                                                                                                                                                                                   | 44 |
| Resolución sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización: adopción.....                                                                                          | 44 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Discusión del Informe del Presidente del Consejo de Administración<br>y de la Memoria del Director General ( <i>cont.</i> ) .....                                                                                                                                                                                                                                                           | 44 |
| <i>Oradores:</i> Sr. Gan, Sra Rozas, Sr. Hamadeh, Sr. Nguyen, Msgr Tomasi, Sr. Abdullah Ali,<br>Sr. Ahmed, Sra. Siptey, Sr. Chen, Sra Ntap, Sr. Thailuan, Sr. Setyoko, Sr. Zhelyazkov,<br>Sr. Muga, Sr. Sunmonu, Sr. Barreto, Sr. Magaya, Sr. Stan, Sr. Evans,<br>Sr. Rambeloson, Sr. Joubier, Sr. Djemam, Sra. Eastman, Sr. Villaviza, Sr. Gryschenko,<br>Sr. Sen, Sr. Costache, Sr. Pérez |    |
| Votación nominal sobre las contribuciones atrasadas de las Comoras: resultados .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 66 |
| Votación nominal sobre las contribuciones atrasadas de la República Centroafricana:<br>resultados.....                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 70 |
| Votación nominal sobre las contribuciones atrasadas de Iraq: resultados .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 74 |
| Votación nominal sobre las contribuciones atrasadas de las Islas Salomón: resultados .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 78 |



## Undécima sesión

Miércoles 11 de junio de 2008, a las 10 h. 15

*Presidente: Sr. Salamín*

### INFORME DE LA COMISIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO RURAL: PRESENTACIÓN, DISCUSIÓN Y APROBACIÓN

#### EL PRESIDENTE

Ahora vamos a iniciar la undécima sesión de la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y procederemos de inmediato a la presentación, discusión y aprobación del informe que contiene las conclusiones y las resoluciones de la Comisión de Promoción del Empleo Rural.

Estos textos figuran en las Actas Provisionales núm. 15. Invito a todos los miembros de la Mesa de la Comisión de Promoción del Empleo Rural, es decir al Presidente, Sr. Chisupa, al Vicepresidente empleador, Sr. O'Reilly, al Vicepresidente trabajador, Sr. Ritchie y a la Ponente, Sra. Fehringer, a tomar asiento en la tribuna. Cedo la palabra a la Sra. Fehringer, miembro Gubernamental de Austria y Ponente de la Comisión para que nos presente el informe.

*Original inglés: Sra. FEHRINGER (Gobierno, Austria)*

Es para mí un gran placer presentar el proyecto de informe de la Comisión de Promoción del Empleo Rural. La Comisión fue dirigida por un Presidente muy competente, el Sr. Ngosa Chisupa, del Gobierno de Zambia. Su liderazgo y comprensión, junto con su impulso para que nos centráramos en los resultados, fueron esenciales para que la Comisión ultimara su labor.

También fueron valiosos para los resultados de la Comisión los esfuerzos para hallar un terreno de entendimiento común realizados por el Sr. Philip O'Reilly, miembro empleador de Nueva Zelanda y por el Sr. James Ritchie, miembro trabajador, también de ese país.

Deseo agradecer asimismo los esfuerzos de los delegados gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores ante la Comisión.

Permítanme ahora referirme al informe. Este refleja la labor desarrollada por nuestra Comisión. Nos reunimos 14 veces y el grupo de redacción realizó otras seis reuniones. El informe puede dividirse en general en cinco partes.

En primer lugar, la introducción al informe contiene las actas de la elección de la Mesa, la declaración introductoria de la Oficina, las declaraciones iniciales de los empleadores, de los trabajadores y de los gobiernos. En la segunda parte figuran las actas de nuestros debates, tema por tema. En la tercera, el informe sobre las enmiendas y en la cuarta las conclusiones de la Comisión, con los anexos.

Por último, adoptamos dos resoluciones. Nuestros debates en el seno de la Comisión, durante las últimas dos semanas, muestran claramente que todos creemos en la importancia de este tema, relativo a la promoción del empleo rural para la reducción de la pobreza.

Esta es una cuestión fundamental para unos 3.400 millones de hombres y mujeres, apenas un poco menos de la mitad de la población mundial, y tres cuartas partes de los pobres del mundo que viven en zonas rurales; los desafíos que debemos enfrentar son enormes.

La promoción del trabajo decente en las zonas rurales es una condición clave con miras a la realización del Programa de Trabajo Decente y es esencial para avanzar hacia el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

En el transcurso de nuestros debates identificamos los componentes de una estrategia para la promoción del trabajo decente y productivo en las zonas rurales de todo el mundo y el papel fundamental que deben desempeñar los gobiernos y los interlocutores sociales.

Además, determinamos los aspectos clave de un plan de acción integrado para que la OIT apoye esta estrategia.

Comparto con ustedes la esperanza de que esto nos conducirá a introducir cambios y adoptar mejoras muy necesarios.

Como retos específicos en la esfera de la reducción de la pobreza en las zonas rurales tenemos la creación de empleos decentes y productivos, especialmente teniendo en cuenta las elevadas tasas de desempleo de los jóvenes en dichas zonas rurales. Es fundamental crear empleo decente y productivo y brindar a los jóvenes un futuro.

Otra condición previa para la reducción de la pobreza en zonas rurales es la creación de un entorno propicio, para lo cual es muy importante ejercer una buena gobernanza y el respeto de las normas jurídicas. Se trata de una buena gobernanza basada en la transparencia, previsibilidad, estabilidad, participación y ausencia de corrupción.

Otro enorme desafío que plantea el desempleo en las zonas rurales es la frecuencia del trabajo infantil y el predominio del trabajo informal. El tratamiento equitativo de hombres y mujeres es otro tema clave para reducir la pobreza y lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Otro reto es el desarrollo de las calificaciones. Significa igualdad en el acceso a la educación y la capacitación tanto para muchachos y muchachas como para hombres y mujeres.

En último lugar, pero sin atribuirle menor importancia, quisiera señalar otro desafío que consiste en el fomento del espíritu empresarial en las zonas rurales. Este puede ser un factor importante para la reducción de la pobreza y la creación de empleos decentes y productivos.

Finalmente, permítanme decir algo sobre el proceso y lo que ha revelado de nuestros amigos de Nueva Zelanda. Estoy seguro de que todos ustedes estarán de acuerdo en que su buen humor y disposición para proponer cambios en los que todos creemos, han tenido un papel importante para el éxito de nuestra labor.

Para terminar, también quisiera agradecer a la secretaria de nuestra Comisión, que ha trabajado con mucha eficiencia bajo la dirección del Sr. Henriques, representante del Director General, por su dedicación, compromiso y ayuda.

Es para mí un gran honor recomendar a la Conferencia que adopte el informe presentado por la Comisión de Promoción del Empleo Rural.

---

*Original inglés: Sr. O'REILLY (empleador, Nueva Zelanda; Vicepresidente empleador de la Comisión de Promoción del Empleo Rural)*

---

Señor Presidente, iniciamos el debate sobre el tema que nos ocupa, la promoción del empleo rural para reducir la pobreza, un tema de vital importancia para todos los que formamos parte de esta casa, hace unas dos semanas.

Lo finalizamos hoy, enriquecidos por la experiencia y con una idea clara del camino que nos queda por recorrer. La última vez que se examinó este tema en la Organización fue hace unos 20 años. Una brecha de 20 años que ha presenciado cambios de gran envergadura en casi todos los aspectos. Este ha sido el telón de fondo de nuestras deliberaciones.

La integración económica global ha cambiado considerablemente el panorama tanto para los empleadores como para los trabajadores. El mundo se ha vuelto un lugar mucho más pequeño e integrado. Existen mercados nuevos y de proporciones cada vez mayores y las cadenas de suministro vinculan al productor más pequeño con nuevos mercados a miles de kilómetros de distancia.

Los rápidos adelantos tecnológicos están cambiando las reglas del juego, los revolucionarios avances en biotecnología ofrecen potencialmente grandes beneficios a todos los productores y consumidores.

Tenemos ante nosotros realidades muy distintas a las de nuestros predecesores hace 20 años. Y estas nuevas circunstancias que nos rodean y que hemos debatido durante las dos últimas semanas exigen respuestas nuevas. La reciente subida de los precios de los alimentos y las repercusiones que está teniendo imprimen una mayor urgencia a nuestro trabajo.

Hace dos semanas, cuando empezamos nuestras deliberaciones, el Grupo de los Empleadores propuso cuatro principios clave que deberían lograrse si queríamos alcanzar nuestras metas colectivas.

En primer lugar, subrayamos la importancia de contar con políticas agropecuarias sólidas. Sostuvimos que la agricultura era decisiva para promover el crecimiento económico en su conjunto y que el crecimiento que generaba la agricultura proporcionaba grandes beneficios a los pobres. En nuestras conclusiones esto se reflejaba claramente.

En segundo lugar, instamos a los formuladores de políticas a centrarse no sólo en las explotaciones

agrícolas, puesto que la agricultura es sólo una pieza del puzzle de políticas y advertimos que no había que equiparar el elemento rural con la agricultura. El empleo fuera de las explotaciones agropecuarias y en las empresas son vías fundamentales para salir de la pobreza.

En tercer lugar, instamos a la Comisión a no volverle la espalda al comercio abierto y a las políticas de inversión. Afirmamos fundamentadamente que el comercio, la apertura económica y la competitividad sustentan no sólo el desarrollo de nuestras economías sino, de forma más amplia, nuestras sociedades. Esas políticas ayudan a divulgar las ideas, promueven nuevas corrientes de pensamiento, nuevos modos de hacer las cosas. Alegamos que el comercio es decisivo. Por último, lo que es más importante, insistimos en un punto que dejó claro la Organización el año pasado en la discusión sobre las empresas sostenibles: el crecimiento, el desarrollo, la riqueza y la creación de empleo requieren un marco propicio.

Quisiera extenderme un poco en este punto, pues lo considero de vital importancia. Una vez más, esta Organización ha apoyado y reforzado el mensaje de que un entorno favorable es un requisito para la creación y el desarrollo de empresas, y por consiguiente para la creación de puestos de trabajo.

Las conclusiones de nuestra labor señalan claramente que una democracia y una gobernanza cabales, transparentes y libres de corrupción son esenciales. Indican que un marco reglamentario transparente y no excesivamente burocratizado, que estimule la innovación y promueva la competitividad y el respeto por los derechos de propiedad es un elemento que estimula el crecimiento. Establecen que una infraestructura física productiva y social es un elemento esencial que debe acompañar al desarrollo de las economías. Por último, nos dicen que la creación de una cultura empresarial es un fundamento indispensable sobre el cual construir economías de éxito.

Este es un mensaje contundente de los mandantes tripartitos.

En lo que se refiere al papel de la OIT, las conclusiones también aportan muchas orientaciones. En primer lugar nos indican que la OIT, desde su condición de única organización a la que se le ha encomendado un mandato que abarca el mundo del trabajo y que cuenta con una red global de trabajadores y de empleadores, debe utilizar esta ventaja comparativa para aplicar la estrategia. En segundo lugar, nos recuerdan que no reinventemos la rueda, que no dupliquemos la labor de otros. El sistema multilateral debe basar su actuación en el principio de que el todo es más que la suma de las partes.

En cuarto lugar, la Organización debe centrar su labor y ser realista respecto de lo que puede lograr dentro de los límites de su mandato, competencias y restricciones presupuestarias. Sería injusto que esta Comisión elaborase un programa de trabajo poco realista que no pueda ponerse en práctica. De hecho, queremos subrayar que no sólo sería algo reproachable, sería una negligencia en el cumplimiento de nuestra función de gobernanza.

La razón por la que podíamos alcanzar resultados positivos y constructivos con estos debates era fundamentalmente porque nosotros, como Comisión, habíamos escogido un camino positivo, constructivo y que se dirigía hacia resultados positivos.

El mensaje positivo que se desprende de la presente Comisión, el detallado conjunto de conclusio-

nes de política que tiene ante sí, no es una casualidad, es una elección. Nosotros, como Comisión, hemos optado por no meternos goles los unos a los otros. Hemos optado por centrarnos en lo que era posible e importante. Y por último, hemos optado por buscar un argumento positivo y constructivo. Hemos dejado las cosas claras de forma constructiva, incluso cuando no estábamos de acuerdo, respetándonos mutuamente. Gracias a esto, podemos regresar a nuestros respectivos países y oficinas con una visión más clara del camino que nos queda por recorrer. De igual modo, la Organización cuenta ahora con un plan definido para la formulación de estrategias de empleo rural. Creo que hemos trabajado bien.

También podría añadir que hemos optado por asumir nuestras responsabilidades con seriedad. Al principio de las deliberaciones quedamos en que era necesario que «hiciésemos lo que dijésemos que íbamos a hacer». También tenemos que «hablar sinceramente». Si venimos aquí, a la OIT, debemos ser realistas en cuanto a lo que es posible y sinceros en cuanto a lo que acordamos.

Por último, quisiera terminar con algo que dijimos en numerosas ocasiones en el Grupo de los Empleadores, algo que dijeron muy recientemente, el lunes pasado, algunos gobiernos que estaban presentes. Si el objetivo de la Organización es lograr el objetivo de «trabajo decente para todos», tenemos que concentrarnos más en la palabra «trabajo». Nuestra Organización cuenta con medios únicos para conseguirlo. Es la única Organización del sistema de las Naciones Unidas con una red del sector privado en todo el mundo, que abarca todos los sectores. Es necesario que refuerce este activo con el que cuenta para poder encontrar respuestas eficaces a la creación de empleo y a la creación de empresas sostenibles. Si puede hacerlo eficazmente, no sólo habrá contribuido en gran medida al desarrollo del empleo rural para la reducción de la pobreza, sino que habrá conferido una gran importancia a los formuladores de políticas de todo el mundo.

Quisiera agradecer públicamente a mi colega trabajador, James Ritchie, y a su equipo, el magnífico apoyo prestado, a la secretaria la excelente labor realizada bajo la batuta de Michael Henriques, a mi equipo de empleadores que fueron de gran ayuda y apoyo, y por último al estupendo Presidente, Ngosa Chisupa, que nos ha llevado a buen puerto.

---

*Original inglés: Sr. RITCHIE (trabajador, Nueva Zelanda; Vicepresidente trabajador de la Comisión de Promoción del Empleo Rural)*

---

Soy miembro del sindicato de trabajadores de la industria de productos lácteos de Nueva Zelanda. Agradezco la oportunidad de hacer uso de la palabra, ahora que se va a aprobar el informe de la Comisión de Promoción del Empleo Rural para reducir la pobreza. Es para mí un honor presentar a la Conferencia alguna de las opiniones generales del Grupo de los Trabajadores. Dos de mis colegas harán otras intervenciones más específicas en lo que se refiere a las perspectivas de los trabajadores jóvenes y de las mujeres en las zonas rurales. Consideramos que estas perspectivas deben presentarse en mayor detalle.

Nuestra Comisión ha debatido oportunamente este tema imperioso. Después de muchos años de lo que puede describirse como un descuido de la política global, el Grupo de los Trabajadores celebra los

esfuerzos realizados para volver a incorporar el empleo rural en el Programa de la OIT.

Estamos conscientes de que los Objetivos de Desarrollo del Milenio no se lograrán si no prestamos atención a la agricultura y, más específicamente, a las zonas rurales.

El Grupo de los Trabajadores quiere felicitar a la Oficina porque ha proporcionado un panorama muy completo, y documentado sobre la situación reinante en las zonas rurales, situación que en algunos países no ha cambiado desde la época feudal, puesto que todavía los trabajadores son siervos atados a sus empleadores; ochocientos millones de personas padecen hambre en el mundo y este número está creciendo rápidamente en muchos países en desarrollo. Quizás estoy diciendo lo obvio, pero la mejor forma de dar alimento a esta gente es por medio del trabajo decente. Un trabajo rural decente es la única forma de garantizar la reducción de la pobreza.

Sin embargo, la pobreza rural no puede verse de forma aislada de los motores que cambian la naturaleza de la cadena mundial de suministro de alimentos, o desconociendo los efectos de la creciente concentración del comercio minorista y el control sobre esa cadena de suministros, por un reducido grupo de supermercados; en segundo lugar, debemos subrayar el creciente control que ejercen quienes negocian los productos básicos y, por último, el efecto de la financiación de la agricultura.

En las últimas dos semanas, la mayor parte de nuestro debate se centró en cerrar la brecha que existe entre los trabajadores rurales, ampliar la cobertura de la legislación relativa a la protección social a los más vulnerables y dotarlos de elementos esenciales para la vida, como por ejemplo, agua potable y atención sanitaria. En realidad se trata de una exigencia muy modesta, que pretende acercarnos a la igualdad con otros trabajadores, y con otros ciudadanos. Lamentablemente en materia de agricultura, incluso la aplicación de los Convenios fundamentales no puede garantizarse, y es notoria la falta de libertad de asociación y de libertad sindical en el sector. Esta carencia ha sido señalada repetidamente en la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, y ha sido puesta de manifiesto nuevamente este año, en la Memoria del Director General.

Cuando empezaron nuestras deliberaciones, el Grupo de los Trabajadores señaló que la Comisión no podía reunirse sin aludir a la crisis alimentaria que ha puesto de manifiesto lo vulnerable y frágil que es la vida de millones de personas en todo el mundo. La crisis recalca la necesidad de tener una congruencia en todo el mundo para garantizar la seguridad alimentaria. En calidad de sindicatos que representan a los trabajadores que forman parte de la cadena alimentaria, sabemos que es esencial que la OIT y sus mandantes son el centro del debate y de las políticas y estrategias que se adopten para que garantizar una distribución equitativa de los recursos alimentarios del mundo.

Nos complace, en particular, que empleadores y gobiernos se hayan puesto de acuerdo para apoyar nuestra resolución sobre la función de la OIT y de sus mandantes en lo que respecta a la crisis alimentaria. Esperamos que esta cuestión reciba la atención urgente que merece, y esperamos conocer las opiniones del panel que se va a realizar más tarde en la mañana.

Durante toda la labor de la Comisión, el enfoque de los gobiernos y empleadores fue generalmente práctico y constructivo, cosa que agradecemos a la OIT y su personal, pues todo ello ayudó enormemente en nuestro trabajo.

Quisiera aprovechar esta oportunidad, en particular, para dejar constancia de nuestro agradecimiento al Sr. Chisupa por la excelente labor que realizó como Presidente de la Comisión. En la Comisión siempre reinó un clima bueno y positivo, y él nos orientó hacia lograr consenso cuando se presentaron dificultades. Prueba de todo ello son las conclusiones que hemos logrado.

Tenemos de ese modo un conjunto de conclusiones sustantivas y un plan de acción detallado para la OIT, los gobiernos, los sindicatos y los empleadores. Celebramos el acuerdo de pedir a la OIT que investigue las posibles repercusiones que podrían derivarse para el empleo y las empresas, en razón de los biocombustibles. Sabemos que el tema es polémico pero sabemos también que, en vista de sus repercusiones, los gobiernos deben tomar decisiones informadas. Gran parte del debate se debe a los efectos ambientales y, naturalmente, estos efectos son importantes. Tenemos que tener en cuenta, también, las consecuencias que se derivan para el empleo y el medio social.

Por último, todo lo que decimos aquí, y todo lo que digamos en las próximas semanas, podría quedar como letra muerta, a menos que la OIT ponga en marcha los recursos en la agricultura. Estamos hablando de cerca del 50 por ciento de la mano de obra mundial en una sola industria — 700.000.000 de trabajadores agrícolas solamente en Asia. El déficit de trabajo decente que afecta a los trabajadores rurales es multifacético, así que debe recibir un tratamiento adecuado. Necesitaremos un enfoque multifacético que reúna derechos, empleo, protección social y diálogo social. Estos pilares de la OIT han creado el marco de nuestras deliberaciones y pedimos firmemente a la Oficina que mantenga este enfoque integrado cuando aplique su programa de trabajo.

Dije en un principio que la Comisión se reunió oportunamente, pero fue más que eso. Pensamos que estamos en un momento singular. Los dirigentes mundiales están tratando de encontrar soluciones a la crisis alimentaria mundial, incluidas las preocupaciones crecientes en lo que se refiere a los efectos del cambio climático en el medio ambiente. De manera que es el momento de poner el trabajo decente y la agricultura en el centro de las soluciones. La agricultura es el motor del desarrollo pero muchos millones de sus trabajadores carecen de recursos para alimentarse y para alimentar a sus familias. Tenemos que poner fin a esto. Terminar de cerrar la brecha con los trabajadores rurales. La OIT tiene la posibilidad de crear trabajo decente en la agricultura y en las zonas rurales, utilizando la agenda de otros organismos de las Naciones Unidas e instituciones de Bretton Woods. El Grupo de los Trabajadores confía, y todos los trabajadores agrícolas del mundo exigen que la OIT haga frente a este desafío tomando como base el plan de trabajo de la Comisión.

Por lo tanto, es para mí un profundo placer someter a su consideración las conclusiones y resoluciones de la Comisión de Promoción del Empleo Rural para reducir la pobreza con el objeto de que sean debidamente aprobadas.

---

*Original inglés: Sr. CHISUPA (Gobierno, Zambia; Presidente de la Comisión sobre Empleo Rural)*

---

Señor Presidente, tengo el honor y el privilegio de dirigirme a esta Sesión Plenaria para hablar del informe que ha elaborado la Comisión de Promoción del Empleo Rural. Agradezco al Grupo africano por haber nombrado a Zambia para presidir la Comisión y la confianza que ha depositado en mi país.

La Comisión realizó su labor sin tropiezos gracias al apoyo recibido de los distintos mandantes, el Grupo de los Empleadores, dirigido por el Sr. O'Reilly y del Grupo de los Trabajadores, dirigido por el Sr. Ritchie. El entorno propicio que ellos facilitaron y que surgió en las deliberaciones de la Comisión aseguró que llegásemos a una meta común, a un consenso sobre cómo vamos a tratar de promover el empleo rural y luchar contra la pobreza. En mi opinión este debate fue muy importante, debido al fondo y al momento de la discusión.

El tema del empleo rural está vinculado al tema más amplio de la reducción de la pobreza y el desarrollo sostenible. La reciente subida espectacular de los precios de los alimentos ha centrado nuestra atención en el papel crucial que desempeña la agricultura en la economía mundial, en general, y en el suministro de alimentos, en particular.

Sabemos que unos 3.400 millones de personas, casi la mitad de la población mundial, viven en zonas rurales. La gran mayoría de las personas en el área rural (97 por ciento), se encuentran en países en desarrollo. Según las estadísticas, tres cuartas partes de los pobres mundiales viven en zonas rurales, viven de la agricultura y en muchos casos los ingresos de su trabajo son insuficientes para atender a sus necesidades básicas.

Cuando nuestra Comisión empezó su trabajo hace un par de semanas, reconocimos claramente que la promoción del trabajo decente en las zonas rurales es un prerrequisito para alcanzar los objetivos de Desarrollo del Milenio y para promover el Programa del Trabajo Decente de la OIT.

Nuestro debate ha sido pues oportuno e importante. El reto que el Consejo de Administración planteó a nuestra Comisión fue el de establecer una estrategia amplia para promover el empleo productivo y el trabajo decente para reducir la pobreza en las zonas rurales del mundo y proponer un plan de acción integrado para que la OIT ponga en práctica esa estrategia.

Al abordar esta tarea, mi Comisión tomó un enfoque integrado, desde una perspectiva amplia, abarcando los cuatro objetivos estratégicos de la OIT relativos al empleo, las normas, la protección social y el diálogo social. Así pues, reconociendo que el trabajo decente proporciona un marco organizativo eficaz para atender los múltiples retos que plantea el empleo rural, la Comisión determinó que había que establecer esa amplia estrategia centrándose en los países en desarrollo, y sugerir un plan de acción integrado para que la OIT apoye su aplicación.

Acertadamente, los dos Vicepresidentes han puesto énfasis en la importancia y la necesidad de actuar, y han recordado que hace 20 años nos reunimos aquí en la OIT para tratar este tema tan importante, y 20 años más tarde volvemos a reunirnos, a través de esta Comisión de Promoción del Empleo Rural para examinar de nuevo la mejor manera de operacionalizar las conclusiones y aplicarlas.

La Comisión ha logrado estar a la altura de los retos. No voy a pasar revista a todas sus conclusiones, que ya han sido resumidas de manera muy capaz por la ponente, la Sra. Fehringer, pero sí hablaré de algunas cuestiones latentes de especial importancia.

En primer lugar, el texto de las conclusiones confirma la importante contribución que la OIT puede hacer en el ámbito de la promoción del empleo rural, reitera el vínculo fuerte con el Programa de Trabajo Decente y su pilar en materia de empleo, el Programa Global de Empleo. También reconoce la pertinencia de las conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo del año pasado sobre la promoción de las empresas sostenibles. Todos esos aspectos están recogidos en estas conclusiones, y el texto va acompañado de un anexo muy útil que, identifica las normas de la OIT que son pertinentes para la promoción del trabajo decente en las zonas rurales.

En segundo lugar, nos da un marco detallado para la acción que identifica estrategias para promover el empleo productivo en las zonas rurales, incluidas políticas económicas, políticas para desarrollar calificaciones, tecnología y empleabilidad, y políticas para promover las empresas sostenibles en zonas rurales, y también examina las instituciones y las reglamentaciones del mercado de trabajo para las áreas rurales. El marco abarca también estrategias para extender los derechos en el trabajo a las zonas rurales y determina lo que hay que hacer para ampliar la protección social y la inclusión social y promover el diálogo social y una mejor gobernanza.

En tercer lugar, las conclusiones proporcionan también una guía muy útil tanto a los gobiernos como a los interlocutores sociales sobre sus papeles respectivos al aplicar este marco de acción.

Finalmente, las conclusiones son una guía detallada sobre las futuras áreas de trabajo de la OIT para apoyar la promoción del empleo rural, en el marco de los cuatro objetivos estratégicos de la Oficina, incluidas las actividades de promoción e investigación y las actividades de asistencia técnica, que pueden ser muy útiles en el marco de asociaciones con organizaciones como la FAO, que pueden apoyar los esfuerzos de la OIT en éste ámbito.

Todas esas cuestiones son examinadas en el contexto del compromiso de la OIT de trabajar con los Estados Miembros en la aplicación de los programas de trabajo decente por país y en la reforma de las Naciones Unidas.

Estarán ustedes de acuerdo en que las conclusiones son un conjunto equilibrado de directrices prácticas muy completas. Además de las conclusiones, la Comisión preparó una resolución relativa al papel de la OIT y de los mandantes tripartitos para afrontar la crisis alimentaria mundial. Este resultado adicional es una contribución muy valiosa para atender este tema de tanta importancia.

Tras haber resumido el trabajo de la Comisión, quisiera también recalcar que para alcanzar esta posición y estas conclusiones, la Comisión recibió la asistencia invaluable, entusiasta, comprometida e ilustrada de los dos Vicepresidentes: Sr. O'Reilly del Grupo de los Empleadores y Sr. Ritchie del Grupo de los Trabajadores. Ese entusiasmo ayudó a la presidencia a orientar el proceso, dado que los mandantes necesitaron orientación para llegar a un consenso, y cuando pasamos por momentos difíciles fue muy importante ser claros y tratar de llegar a una posición común que nos ayudara a alcanzar nuestras metas.

Aparte del amplio conocimiento sobre el tema, me impresionaron muchísimo las calidades humanas ejemplares que demostraron, en particular en momentos difíciles de la negociación. Asimismo, los miembros gubernamentales, tanto los de países industrializados como los de países en desarrollo, tuvieron un papel muy activo, al abordar todos los temas y aportaron sus enriquecedoras experiencias y conocimientos. También creo que los miembros de esta Comisión demostraron voluntad de escuchar, de aprender y de aceptar otros puntos de vista.

La Comisión no celebró ninguna votación oficial y como Presidente traté de que se resolvieran las distintas dificultades, aunque tuviésemos que hacer una pausa para cenar y discutir informalmente las cuestiones, y hemos buscado el consenso. Esa es otra prueba del profesionalismo y del excelente espíritu de cooperación que demostraron todas las partes durante el debate. Sin la asistencia experta y entusiasta de la secretaria, no habríamos podido tener éxito. Los responsables de la preparación y producción de nuestro trabajo tuvieron un papel muy importante en nuestro esfuerzo por culminar la labor. Doy las gracias al representante del Secretario General, Sr. Henriques, al representante adjunto, Sr. Lamont, a las coordinadoras: Sra. Bissière y Sra. Klotzbuecher y a todo el equipo.

La documentación de antecedentes que preparó la Oficina fue también muy útil para el trabajo de la Comisión. Los principales autores del informe de la Oficina, Sra. Herber y Sr. Buckley aportaron un valiosísimo apoyo, al igual que los expertos, cuyo profundo conocimiento de la labor de la OIT y sus cuatro objetivos estratégicos asistió a la Comisión en distintos momentos de su trabajo.

Sin el equipo de intérpretes, altamente profesional, no podríamos haber funcionado como Comisión. Nuestro grupo de redacción preparó una serie de proyectos de conclusiones, que fueron una base excelente de nuestro trabajo en la segunda semana. Mis agradecimientos también se dirigen a ellos. También agradezco en particular al Sr. José Manuel Salazar, Director Ejecutivo, quién se interesó muchísimo en el trabajo de la Comisión y con quien tuvimos el placer de trabajar.

Concluyo ahora con estas observaciones. Las conclusiones que tiene ante sí la Plenaria son muy completas, orientadas hacia el futuro y se basan en los pensamientos más recientes y pueden añadir valor y orientación reales en este dinámico mundo de retos, necesidades y prioridades, y dada la naturaleza transversal de estas conclusiones, habrá que buscar coherencia en las políticas, en particular de los organismos multilaterales que trabajan en el ámbito del empleo rural. Los responsables de la formulación de políticas, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y quienes se interesan en los retos multidimensionales en los campos del empleo, la reducción de la pobreza y la sostenibilidad socioeconómica y ambiental en las zonas rurales, encontrarán el documento muy pertinente y útil, y no vacilo en recomendar a la Conferencia que adopte tanto las conclusiones de la Comisión de Promoción del Empleo Rural como la Resolución relativa al papel de la OIT y de los mandantes tripartitos para afrontar la crisis alimentaria mundial.

---

#### EL PRESIDENTE

---

Ahora vamos a iniciar la discusión sobre el informe de la Comisión de Promoción del Empleo Rural.



Me complace ver las frecuentes menciones de las cooperativas en todo el informe, sobre todo por parte de los tres grupos de la OIT. En particular, me satisface que en cuatro de las conclusiones se recalque la importancia de las cooperativas para el empleo rural.

Quisiera recalcar asimismo que, al igual que otras empresas, las cooperativas no tratan solamente de mitigar la pobreza y mejorar el empleo rural. Aunque podríamos limitarnos a ello, nuestro trabajo será mucho más eficaz si se reconoce claramente que las empresas cooperativas son una parte muy importante de la economía mundial, ya sea en un entorno rural o urbano.

Las cooperativas tienen la reputación de limitarse a su trabajo, subestimando tal vez su propio tamaño, competencias y poder de influencia. Este es el motivo por el cual en conferencias como ésta y otros eventos internacionales, tales como el Fondo Monetario Internacional (FMI), las cooperativas no suelen mencionarse. Queremos cambiar esta percepción y seguir el ejemplo de nuestros competidores orientados a la inversión, y comenzar a proclamar quiénes somos. Y qué mejor comienzo que la reunión de la Conferencia de la OIT, en la que las cooperativas siempre han tenido un papel importante y donde la OIT y la ACI han suscrito un fructífero memorando de entendimiento desde hace algunos años.

Las cooperativas son empleadores importantes por derecho propio. Algunas están aquí representadas como empleadores, demostrando que hay una manera diferente, pero igualmente exitosa, de organizar las empresas. Sostenemos asimismo que las cooperativas son una forma de empresa particularmente apropiada en el contexto rural, que existe en todas las ramas de actividad, como la agricultura, los servicios financieros, la asistencia sanitaria y en todas las esferas económicas en general.

La verdadera diferencia entre las cooperativas y otras formas de empresas, sin embargo, es su énfasis en la justicia económica y social, y su forma especial de titularidad. Los escándalos empresariales tales como el de ENRON no pueden ocurrir en un entorno cooperativo, y nuestros valores de solidaridad, democracia, autoayuda, autorresponsabilidad, equidad e igualdad, garantizan que la titularidad se comparte entre todos y beneficia a todas las partes. El principio de una persona y un voto permite satisfacer los intereses individuales, pero también ofrecemos oportunidades empresariales igualmente importantes.

Quizás sea la magnitud y capacidad del movimiento cooperativo en todo el mundo lo más sorprendente. Como dije en la sesión de la Comisión, una encuesta reciente realizada a las 300 principales cooperativas y mutualidades del mundo mostraba que su volumen de negocios total podía equipararse al tamaño de la novena economía del mundo, esto es, al Canadá. Suiza es el empleador privado más poderoso y, por citar otro ejemplo, el 55 por ciento del PIB de Kenya proviene de empresas cooperativas. Y podría seguir citando muchos ejemplos análogos.

Para concluir, es importante recordar, desde luego, que fue la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), la que abrió el camino y alentó a la promoción de cooperativas.

Desde entonces, ese instrumento se ha utilizado en el mundo entero para este fin, pero quisiéramos que la OIT ponga aún más énfasis en esa Recomendación, y me parece que este informe recalca justamente este punto, al mencionar en sus conclusiones la importancia de las empresas cooperativas en la promoción del empleo rural y la mitigación y prevención consiguientes de la pobreza.

Como no deja de repetir el Director General de la OIT, necesitamos una globalización justa, y creemos que ésta se puede alcanzar a través de las cooperativas, por lo que les recomiendo encarecidamente la lectura de este informe.

---

*Sra. MELE (trabajadora, Argentina)*

---

Desde la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores afiliados a la Confederación General del Trabajo de la República de Argentina, y como representante de los trabajadores y trabajadoras de mi país y América Latina y el Caribe, vemos nuestra misión de velar por los derechos de nuestros compañeros y compañeras y observar el cumplimiento de la legislación nacional, regional e internacional para asegurar el presente y el futuro, tanto en el mundo del trabajo como en su vida cotidiana.

Es por ello necesario dar respuestas al sector rural sin exclusión, teniendo en cuenta a los grupos más vulnerables. Es aquí donde damos una mención a la importancia del trabajo realizado por nuestras trabajadoras rurales, y siendo la agricultura la más importante para el empleo de la mano de obra de las mujeres, especialmente las que viven en los países de África y Asia. Y tomando como referencia el documento del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas del año 2005, donde se nos informa de que debemos la mitad de los alimentos cultivados en todo el mundo a las mujeres de las zonas rurales.

Es así que nuestra mirada se dirige a mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de las trabajadoras rurales, teniendo en cuenta la cobertura de la salud, la protección de las mujeres embarazadas, las que están en período de lactancia para sus hijos, la protección contra los riesgos propios de la agricultura, la salud y seguridad en el trabajo, la jornada de trabajo, los salarios, la capacitación laboral y el acceso a la jubilación. Todo ello es indispensable para un trabajo decente rural, para una vida digna rural.

Es importante, además, mencionar que el Grupo de Estados de Latinoamérica y el Caribe (GRULAC), en la labor llevada a cabo en la Comisión de Promoción del Empleo Rural, nos ha brindado su cooperación en la misma y en el seguimiento de estas metas, por lo que le solicitamos unir esfuerzos y el respaldo para una continuidad de este trabajo en el sector rural.

---

*Original inglés: Sra. CROWLEY (representante de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación)*

---

La FAO quisiera congratular a la Comisión por sus conclusiones y su plan de acción para la promoción del empleo rural para la reducción de la pobreza. Estas conclusiones y el informe que lo inspiraron estaban pendientes y constituyen un claro paso en adelante para atender muchos de los retos y oportunidades para el empleo decente en las zonas rurales.

Como la OIT, la FAO reconoce que los organismos de la ONU que toman en serio la lucha contra

la pobreza y el hambre, ya no pueden verbalizar únicamente lo que representan estos retos para las comunidades rurales, los lugares de trabajo y los mercados, pero tienen que atender este desafío. Queda más claro hoy que nunca, que la naturaleza multifacética del trabajo rural requiere un enfoque multisectorial integrado. El empleo rural decente no se trata únicamente del trabajo en las zonas agrícolas y las empresas en estas zonas y la agroindustria, sino también de la silvicultura, pesca, gestión de recursos naturales y toda una serie de otros procesos productivos y de servicios de comercialización.

En las Naciones Unidas tenemos que continuar trabajando conjuntamente para superar la visión sectorial de nuestros mandatos y para encontrar unas soluciones integradas a la necesidades de los pobres que trabajan. También reconocemos que la complejidad del empleo rural y sus relaciones no siempre encajan fácilmente en la estructura tripartita de la OIT.

El hecho de que un solo campesino, pescador, pastor, en cualquier momento pueda ser autónomo, y también ser un empleado en parte del año y una persona que trabaja al 50 por ciento, y que millones de personas se encuentran en esta situación, hacen que sea difícil para los mandantes de la OIT encontrar la mejor manera de responder a los intereses de estas personas.

Los esfuerzos de los interlocutores sociales para llegar a todos serán importantes, pero la OIT y la FAO tendrán que trabajar conjuntamente para encontrar nuevas soluciones para apoyar a los pobres de las zonas rurales mediante organizaciones basadas en los miembros y mejorar sus capacidades para la negociación colectiva y la libertad sindical, independientemente de si esto cae en el ámbito del mundo del trabajo o no.

La FAO está convencida de que las organizaciones rurales como las organizaciones agrícolas y cooperativas son partes fundamentales para el diálogo social sostenible en las zonas rurales.

Los Ministros de Trabajo también tienen que trabajar con los Ministerios de Agricultura, Pesca, Recursos Naturales, Tierras y Desarrollo Rural para asegurar que se invierta más en estas zonas y para los servicios sociales y los mercados que necesitan tanto reducir la pobreza y mejorar las condiciones de vida a largo plazo.

La FAO está lista para trabajar con la OIT para apoyar una coordinación nacional interministerial y la coherencia en pro de la reducción de la pobreza en las zonas rurales.

Como dice el informe, el plan de acción ofrece muchas posibilidades para aumentar la colaboración entre ambas entidades.

La FAO seguirá trabajando estrechamente con la OIT en la asociación internacional para cooperar contra el trabajo infantil en la agricultura, en la pesca (Convenio núm. 188) y para reducir la vulnerabilidad y promover medios de vida sostenibles para los pueblos indígenas, las mujeres campesinas, el impacto del VIH/SIDA, y otras enfermedades y la migración rural, así como otros ámbitos que se destacan en nuestro Memorando de Entendimiento de 2004.

La FAO también espera trabajar más estrechamente con la OIT para crear empleo rural decente, desarrollar empresas sostenibles y promover un desarrollo rural y agrícola mediante el sistema de evaluación común para los países, el MANUD, los Programas de Trabajo Decente por país y los mar-

cos nacionales de planificación a mediano plazo, incluyendo el establecimiento de una posición conjunta nueva.

Recabar datos desglosados sobre las características de las viviendas rurales para asistir a los políticos para la formulación de políticas es un segundo ámbito para que haya una colaboración más estrecha en el futuro.

Además, la FAO quiere trabajar en forma más estrecha con la OIT para desarrollar y aplicar enfoques sobre la comunidad, las escuelas y buenas prácticas agrícolas que promuevan la mejora de las capacidades en las zonas rurales centrándose específicamente en la juventud, y que refuercen la seguridad, en la salud y el trabajo de los trabajadores rurales.

Además, en el ámbito de los derechos de propiedad, la FAO quiere trabajar más estrechamente con la OIT para desarrollar políticas conjuntas y directrices, y datos sobre el régimen de propiedad, recursos naturales y otros derechos que pueden potenciar el trabajo decente en las zonas rurales.

Quisiéramos agradecer a la OIT, una vez más, por habernos permitido participar en este informe, y en todos los debates. Avalamos las conclusiones de la Comisión y nos comprometemos a apoyar a la OIT en su cumplimiento. Esperamos que los Miembros consulten el sitio web FAO/OIT para mantenerse informado sobre estos desarrollos en los ámbitos mencionados y en relación con los esfuerzos conjuntos de la OIT y de la FAO.

---

*Original inglés: Sr. WALTON (trabajador, Australia)*

---

En esta Conferencia se han examinado varios problemas serios que inciden negativamente en los trabajadores jóvenes en las zonas rurales, pero ninguno es más grave que el de las condiciones de salud y seguridad en ese sector.

Con mucha frecuencia, en las zonas rurales no se puede acceder a la formación sobre la salud laboral y los procedimientos y disposiciones de seguridad son inexistentes. Todo ello, aunado a la impaciencia y exceso de confianza de los jóvenes trabajadores que desean hacer bien su trabajo, a menudo conduce a lesiones graves y, dependiendo de la naturaleza del trabajo, la muerte.

Los plaguicidas tóxicos, los horarios laborales prolongados y las temperaturas extremas son algunas de las amenazas a las que se enfrentan los jóvenes trabajadores. Es imprescindible que se les ofrezca una educación y una formación profesional adecuada para lograr que se adopten prácticas laborales seguras y se cree empleo decente. El sector agrario es el mayor empleador y a la vez el que engloba algunos de los oficios más peligrosos, en términos de enfermedades profesionales, accidentes laborales, lesiones y muertes.

Nuestra Comisión destacó la necesidad de que existan políticas públicas que garanticen el acceso a la educación obligatoria, gratuita y de calidad. La educación de calidad es fundamental para eliminar el trabajo infantil, ya que el 70 por ciento de los niños trabajadores están empleados en la agricultura.

Celebro que durante el Día Mundial contra el Trabajo Infantil de mañana se apoye el llamamiento para la Educación para Todos. Los jóvenes trabajadores deben poder acceder a un empleo decente escogido libremente y gozar de la libertad sindical y de negociar colectivamente. Si el objetivo es crear empleo rural decente y reducir la pobreza, el em-

pleo rural debe entenderse como empleo que no se limita a la agricultura.

En Australia, muchos jóvenes trabajadores abandonan el campo y se dirigen hacia las ciudades en busca de la infraestructura social que su generación considera necesaria para la vida moderna a la que aspiran. El acceso a los servicios básicos como la salud, la educación, el transporte, las comunicaciones y la tecnología es fundamental para mantener a los jóvenes trabajadores en las zonas rurales.

Muchas de las experiencias que han adquirido los jóvenes trabajadores pueden servir a todos los demás. Las voces de los jóvenes trabajadores son a menudo silenciadas en el sector agrario pese a ser el colectivo más vulnerable de nuestra sociedad. Si superamos las dificultades para la creación de empleo rural para los jóvenes en la actualidad, sentaremos las bases para el trabajo decente para las generaciones venideras.

---

Sr. MORALES GAUZÍN (*Gobierno, México*)

---

En nombre del GRULAC, tengo el honor de referirme al cuarto punto del orden del día: la promoción del empleo rural para reducir la pobreza, y en particular a las conclusiones de la Comisión de Promoción del Empleo Rural y a la Resolución de la Comisión relativa a la crisis alimentaria.

Para el GRULAC este documento es muy importante, ya que servirá de guía para las políticas orientadas a disminuir la pobreza en el campo y a promover el trabajo decente.

El GRULAC se suma a aquellas voces que han destacado el espíritu de cooperación y avenencia de todos los Miembros de la Comisión para llegar al resultado final.

El GRULAC agradece de manera particular al Sr. Chisupa, Presidente de esta Comisión, así como a los Vicepresidentes, los Sres. O'Reilly, del Grupo de los Empleadores, y Ritchie, del Grupo de los Trabajadores, y a todos aquellos miembros que han participado de manera particularmente activa y constructiva en esta Comisión.

Para finalizar, Señor Presidente, el GRULAC se siente complacido por los trabajos y las conclusiones a las que hemos llegado.

---

El PRESIDENTE

---

Si no hay más oradores en la lista, procederemos ahora a la aprobación del informe de la Comisión de Promoción del Empleo Rural.

Este informe consta de 431 párrafos y de un anexo. Si no hay objeciones, consideraré que se aprueban los párrafos 1 a 431 y el anexo.

*(Se aprueban los párrafos 1 a 431 del informe y el anexo.)*

---

**ADOPCIÓN DE LAS CONCLUSIONES SOBRE  
LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO RURAL  
PARA REDUCIR LA POBREZA**

---

El PRESIDENTE

---

Procederemos ahora a la adopción de las conclusiones sobre la promoción del empleo rural para reducir la pobreza y de sus dos anexos. Si no hay objeciones, debo considerar que se adoptan en su totalidad las conclusiones y sus anexos.

*(Se adoptan las conclusiones y sus anexos en su totalidad.)*

---

**ADOPCIÓN DE LA RESOLUCIÓN RELATIVA  
A LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO RURAL  
PARA REDUCIR LA POBREZA**

---

El PRESIDENTE

---

Procederemos ahora a la adopción de la resolución relativa a la promoción del empleo rural para reducir la pobreza. Si no hay objeciones debo considerar que se adopta la resolución.

*(Se adopta la resolución.)*

---

**ADOPCIÓN DE LA RESOLUCIÓN RELATIVA AL PAPEL DE  
LA OIT Y DE LOS MANDANTES TRIPARTITOS PARA  
AFRONTAR LA CRISIS ALIMENTARIA MUNDIAL**

---

El PRESIDENTE

---

Por último, procederemos a la adopción de la resolución relativa al papel de la OIT y de los mandantes tripartitos para afrontar la crisis alimentaria mundial. De no haber objeciones, consideraré que la Conferencia adopta esta resolución.

Declaro adoptada la resolución relativa al papel de la OIT y de los mandantes tripartitos para afrontar la crisis alimentaria mundial.

*(Se adopta la resolución.)*

Hemos adoptado los 431 párrafos de que consta este informe, así como las Conclusiones y las dos importantes resoluciones.

Si no hay objeciones debo considerar que se adopta en su totalidad el informe de la Comisión de Promoción del Empleo Rural.

*(Se aprueba el informe en su totalidad.)*

Deseo felicitar al Presidente, a los Vicepresidentes, a la Ponente y a los miembros de la Comisión de Promoción del Empleo Rural por el admirable trabajo realizado sin olvidar, por supuesto, la muy valiosa colaboración que le prestó en todo momento la Secretaría.

---

**DISCUSIÓN DEL INFORME DEL PRESIDENTE DEL  
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DE LA MEMORIA  
Y LOS INFORMES DEL DIRECTOR GENERAL (CONT.)**

---

El PRESIDENTE

---

Reanudamos ahora la discusión del Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria y los Informes del Director General.

---

*Original inglés: Sr. POTTER (empleador, Estados Unidos)*

---

La delegación de los empleadores estadounidenses celebra la oportunidad que tiene de examinar la Memoria del Director General a la Conferencia, basada en La Memoria presentada el año pasado: *El trabajo decente para un desarrollo sostenible*, la Memoria de este año: *Trabajo Decente: Algunos retos estratégicos en perspectiva*, debería considerarse como la visión del Director General de una OIT sostenible.

Hoy, para ser sostenible, una empresa tiene que hacer varias cosas. En primer lugar, debe centrarse en su actividad principal, innovar y desarrollar sus competencias fundamentales. En segundo lugar, tiene que crear marcas que duren y tener un buen rendimiento garantizando la sostenibilidad y la salud de las comunidades y los mercados que abastece para que estos servicios duren, para que ellos también puedan dar apoyo como consumidores a esa empresa en el futuro. En tercer lugar, significa cre-

cer y tener éxito sin limitar la oportunidad de los demás de hacer lo propio, pues conviene al interés de las empresas. Ya no basta con decir las cosas bien, hay que hacerlas bien y esto también se aplica a la OIT.

El mandato de la OIT es el mundo del trabajo, es su labor fundamental. En esta esfera, la OIT ha de mantener, mejorar e innovar sus productos y servicios y dedicarse a desarrollar sus actividades y competencias fundamentales.

El acierto del Programa de Trabajo Decente ha sido centrar la labor de la OIT y encaminarla en cuatro prioridades estratégicas. La OIT podría perder pertinencia para sus mandantes si se dedica a actividades que no forman parte de su actividad fundamental como le pasa a muchas empresas.

Gran parte de la Memoria del Director General trata cuestiones importantes como la reciente crisis financiera, si bien se extralimitan del mandato de la OIT. Estas cuestiones no deberían hacernos perder de vista el programa que está en el orden del día de la OIT.

Tenemos mucho por hacer para llevar a cabo la labor en los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. Como una empresa, no deberíamos apartarnos de aquellos sectores por cuestiones que no son propias a la OIT, si bien están relacionadas con el mundo del trabajo, no forman parte de nuestras prioridades estratégicas. Habida cuenta de sus recursos limitados, la OIT debe centrarse en los sectores donde puede tener más efecto. Si el programa de la OIT se diluye en un ámbito muy amplio no podrá tener efectos importantes en ninguno.

En la Comisión de Aplicación de Normas hemos visto la brecha que existe entre la ratificación y la aplicación de la ley en la legislación y en la práctica, lo que incluye la inspección laboral y su cumplimiento. Colmar esta brecha entre los requisitos de las normas ratificadas y su aplicación en la legislación y la práctica debería ser una de las principales prioridades de la OIT. La justicia social ha sido el principio fundador de la OIT en 1919 y sigue siendo igualmente válido hoy.

Una forma de medir la importancia de la aplicación es tratar esta cuestión viéndola desde la perspectiva de la gestión de la cadena de suministros. Como responsable ejecutivo del cumplimiento social en nuestra cadena de suministros hemos realizado una excelente labor en el sector privado que tiene por objeto promover buenas prácticas laborales en toda la cadena de suministro a fin de que los proveedores estén en conformidad con su propia legislación nacional. Así las empresas tienen la función de subsanar los déficits que no alcanzan a cumplir los gobiernos respecto de sus propias leyes. Para alcanzar su ideal fundamental de justicia social, la OIT tiene que centrarse en dar prioridad a la asistencia técnica, al fomento de la capacidad, para que los gobiernos puedan cumplir con las obligaciones asumidas cuando ratificaron las normas de la OIT.

---

*Original portugués: Sr. FONSECA VIEIRA DA SILVA (Ministro de Trabajo y Solidaridad Social, Portugal)*

---

Voy a empezar señalando que es para mí un honor participar una vez más en el Pleno de la Conferencia Internacional del Trabajo, que este año celebra su 97.<sup>a</sup> reunión.

Es para mí muy agradable escuchar toda la historia de esta Conferencia y también el elevado nivel de las intervenciones y, sobre todo, lo que está ocurriendo en el mundo de la economía y del trabajo.

Esta reunión que tiene un gran significado, y también una gran incidencia en todo lo que hacemos. Más que un acontecimiento formal y anual, esta Conferencia es una oportunidad de evaluar la labor y el progreso logrado en los mercados laborales, así como las condiciones sociales de nuestros países y Estados. Desde este punto de vista, tenemos motivos para temperar con un poco de cautela nuestro optimismo: no podemos dejar de señalar que la desigualdad, la pobreza, y el trabajo sin derechos son fenómenos que preocupan en muchas regiones. Por eso hay que combatirlos con energía mediante una política global de desarrollo que sea consecuente y sostenible.

El Programa de Trabajo Decente para el desarrollo sostenible ha ganado año tras año mayor consistencia, se ha fundamentado mejor, y hoy es algo conocido mucho más allá de la institución que lo originó, la OIT. Este Programa forma parte de los instrumentos más importantes a escala mundial, y tiene capacidad para articular los Objetivos de Desarrollo del Milenio y el desarrollo sostenible.

Yo pienso esto por dos motivos: primero, la fuerza del concepto de trabajo decente. Este concepto es incontestable desde el punto de vista analítico o político. Se ha demostrado que tiene un enorme potencial; no es casualidad que incluso quienes en un principio tuvieron dudas, se han ido aproximando a esta perspectiva. Es un camino que tenemos que seguir recorriendo, profundizando en el consenso y aceptando este Programa como base del trabajo que realizamos en común. No creo que haya ningún otro programa que tenga tanto potencial y tanta capacidad para lograr el consenso mundial. El carácter tripartito de la Organización Internacional del Trabajo, que originó este concepto es sin lugar a dudas uno de los factores decisivos de su éxito, pero también el trabajo que desde hace mucho tiempo se viene realizando, de forma sostenida, consolidando este Programa en instrumentos con importancia política.

El papel activo y determinante de quienes han dirigido la OIT en los últimos años, debe ser puesto de relieve, porque el Programa de Trabajo Decente es fruto de la modernización de la Organización Internacional del Trabajo.

Quisiera aquí, estimados colegas, recordar la gran importancia que tuvo la realización en el último semestre de 2007 del primer Foro de la OIT sobre el trabajo decente para una globalización justa, celebrado en Lisboa y organizado conjuntamente por la OIT y la Unión Europea. Este Foro celebrado en Lisboa permitió identificar claramente los avances y definir las prioridades futuras, como quedó reflejado en sus conclusiones, y fue una señal importante de amplio apoyo a un Programa que en la actual coyuntura de incertidumbre económica adquiere mayor importancia, lo que nos invita a dar aún más relevancia al papel de la OIT. Quiero resaltar en particular la necesidad de avanzar hacia resultados concretos, renovar los instrumentos o las herramientas de trabajo y lograr compromisos cada vez más concretos, susceptibles de facilitar la evolución mundial.

Quisiera ahora también apoyar con toda claridad y efusivamente la Declaración que acaba de aprobarse sobre la justicia social para una globalización equitativa. Quiero sumarme también al apoyo brindado por la Presidencia de la Unión Europea a esta misma Declaración, a la Resolución y a sus puntos fun-

damentales, así como a las prioridades que han sido aprobadas.

También quisiera expresar mi agradecimiento a la OIT, y este agradecimiento me parece justo que se haga en la persona del Director General, el Sr. Juan Somavia, a quien no puedo dejar de manifestar todo mi apoyo para que en un futuro próximo pueda continuar cumpliendo esta función de modernización de la OIT y profundizando en el Programa del Trabajo Decente.

Este Programa es sin lugar a dudas un programa mundial al servicio del progreso y el desarrollo, y espero que la próxima Reunión Regional Europea de la OIT, que se celebrará en Lisboa, en mi país, en febrero de 2009, pueda contribuir a implicar más activamente a la Unión Europea en el Programa de Trabajo Decente.

*(Se levanta la sesión a las 11 h. 35.)*

## **Duodécima sesión (especial)**

Miércoles 11 de junio de 2008, a las 11 h. 40

*Presidente: Sr. Salamin*

### **DEBATE DE ALTO NIVEL SOBRE LA CRISIS ALIMENTARIA: PRODUCCIÓN, INVERSIÓN Y TRABAJO DECENTE**

#### **EL PRESIDENTE**

Tengo ahora el privilegio de declarar abierta la duodécima sesión de la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

En esta sesión plenaria nos reunimos en torno a un Panel de alto nivel para examinar el tema siguiente: hacer frente a la crisis alimentaria: inversión, producción y trabajo decente. Uno de nuestros principales oradores será el Muy Honorable Primer Ministro del Reino de Lesotho, Sr. Pakalitha Mosi-sili.

Contaremos asimismo con la participación del Sr. O'Reilly, quien nos aportará la visión de los empleadores; así también con la participación del Sr. Oswald, quien nos dará a conocer el punto de vista de los trabajadores y del Sr. Bâge, Presidente del Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola.

Las conclusiones finales estarán a cargo del Director General, el Sr. Juan Somavia.

El aumento del precio de los productos alimenticios se ha convertido en un gravísimo problema de envergadura mundial. La semana pasada se adoptó la Declaración de Roma sobre la seguridad alimentaria mundial, en la que se hace un llamamiento a favor de una mayor inversión en la agricultura y del aumento de la producción, en particular en los países en desarrollo. Ningún país puede permanecer inmune a la tendencia alcista que acusan los precios de los productos alimenticios. Las consecuencias que ello tiene, sobre todo en los hogares de bajos ingresos, son enormes y podrían provocar un grave revés en los logros trabajosamente conseguidos en la lucha contra la pobreza.

No hay duda de que la consecución del trabajo decente tropezará con más dificultades. Por ello, es importante que la Conferencia Internacional del Trabajo aborde estas difíciles circunstancias. Del Panel esperamos en particular que nos proponga opciones y medidas que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, puedan examinar para hacer frente a la crisis alimentaria.

Tengo el grato honor de presentar al Muy Honorable Primer Ministro del Reino de Lesotho. Su Excelencia es un activo defensor del diálogo en su país, en África Meridional y más allá de sus fronteras. Suele expresarse sin rodeos sobre el empleo y las relaciones laborales, así como sobre el desarrollo en sí. Lesotho es uno de los países menos adelantados,

pero ello no obstó para que el Primer Ministro declarara recientemente que el hecho de ser un país menos adelantado no constituye una condición permanente y que todos estamos ansiosos por abandonar esa categoría. El Primer Ministro asistió con carácter de orador a la Conferencia de Alto Nivel sobre la Seguridad Alimentaria Mundial, que se celebró la semana pasada en Roma.

Honorable Primer Ministro del Reino de Lesotho, tiene usted la palabra.

---

*Original inglés: Sr. MOSISILI (Primer Ministro del Reino de Lesotho)*

---

Permítanme empezar expresando mi profundo agradecimiento al Director General y al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) por haberme invitado a dirigirme a esta augusta asamblea con ocasión de la 97.<sup>a</sup> Conferencia Internacional del Trabajo (CIT). La CIT es el foro que reúne a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como a los gobiernos. Lo hacen para discutir cuestiones críticas que les afectan de una manera u otra a la hora de poner en práctica sus mandatos respectivos. Ese trío es el puntal de la economía de cualquier país. El crecimiento sólido y sostenible, con mecanismos para una distribución equitativa de los ingresos, tiene lugar cuando los tres interlocutores aquí representados hoy se unen en armonía y centran su atención en la alta productividad. El hecho de compartir algunas ideas con ustedes es un honor y un privilegio especial para mí.

Desearía aprovechar esta ocasión para felicitar al Presidente y a los miembros de la Mesa por sus respectivas elecciones. Estoy seguro, como muchos otros, de que han demostrado y seguirán demostrando excelentes dotes de liderazgo. Sin duda ese liderazgo se manifestará en la hábil manera de conducir a esta Conferencia y asegurar que ésta alcance los resultados esperados en beneficio de los Miembros de la OIT.

Asimismo, permítanme también transmitirles cálidos saludos del Gobierno y del pueblo del Reino de las Montañas o el Reino en el Cielo, como se llama con cariño a Lesotho.

El Reino de Lesotho ha estado vinculado a la OIT desde que alcanzara su independencia en octubre de 1966. Como resultado de ese compromiso activo, Lesotho, como Miembro con buena predisposición de la Organización, ha ratificado 23 convenios internacionales del trabajo. Estos incluyen, por supuesto, la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT.

Posteriormente, Lesotho ha incorporado con fidelidad estos convenios fundamentales a sus leyes nacionales. Como resultado de esta relación cordial y duradera y la firme determinación de Lesotho de avanzar sistemáticamente hacia las mejores prácticas, la OIT consideró apropiado ofrecerle ayuda periódicamente tanto del punto de vista técnico como financiero para fortalecer los esfuerzos del país para alcanzar todas sus metas.

Tal vez sea el momento adecuado para aprovechar esta ocasión especial a fin de rendir homenaje a la OIT por encontrarse a la vanguardia a la hora de promover la adhesión fiel, entre otras cosas, a los derechos en el trabajo, el trabajo decente, una remuneración justa, las prácticas no discriminatorias, la igualdad y la equidad de género y la lucha contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Insto a la OIT a que continúe a la vanguardia del progreso y la defensa de los derechos en el trabajo.

La invitación a dirigirme a esta 97.<sup>a</sup> Conferencia Internacional del Trabajo llega en un momento de enormes retos mundiales. El mundo en desarrollo, en particular en África y los países de bajos ingresos en general, asumen la parte más dura de estos efectos adversos. El desempeño económico de una serie de países africanos y de países en desarrollo de bajos ingresos de otros lugares había empezado a mostrar enormes promesas de alcanzar un número razonable de Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) para 2015. Desafortunadamente, la amenaza de la inestabilidad de los mercados financieros internacionales actuales, y el aumento del precio del petróleo y de los alimentos han acabado con nuestras esperanzas. Se están produciendo desequilibrios en el sector externo en muchos países. La presión de la inflación creciente nos amenaza. El espectro del endeudamiento externo, que en algunos casos alcanza niveles insostenibles, acecha nuevamente. La disminución de las tasas de crecimiento económico son la consecuencia inevitable de todo esto. Esta letanía de males económicos provoca mayores demoras en la reducción de la pobreza y se traduce en un sufrimiento prolongado entre los pobres.

Además, esta letanía de males implica que la mayoría de los ODM quizás no se cumplan para 2015. La situación es aún peor en los países importadores netos de petróleo y de alimentos, y es devastadora en aquellos que, además, son países sin litoral.

Voy hacer un comentario ahora sobre la crisis mundial de alimentos y sus consecuencias. Un crítico que me escuchase podría considerar que es superfluo por mi parte recordar que los alimentos son la más básica de las necesidades humanas. Sin embargo, me veo obligado a hacerlo, ya que algunos de los que viven en la opulencia a menudo tienden a olvidar esta realidad. Cualquier crisis de alimentos impone una pesada carga a los pobres y causa considerables presiones sociales, además de crear un caldo de cultivo para las tensiones sociales y la agitación social. Ya se han producido protestas relacionadas con el aumento de los precios del petróleo y de los alimentos en muchos lugares del mundo y se están difundiendo a gran velocidad. Un gobierno ya ha caído a raíz de esto. Dadas las circunstancias, la elección de la crisis de alimentos como tema de esta sesión especial de la Conferencia Internacional del Trabajo no sólo ha sido oportuna sino también visionaria.

El fenómeno alarmante de la crisis de alimentos amenaza a las pequeñas democracias crecientes y la frágil paz en los países del mundo que viven eras

posteriores al conflicto. También desata una migración masiva entre países y entre continentes, y acelera la migración de las zonas rurales a las zonas urbanas dentro de los países.

La actual crisis económica de alimentos es suficientemente grave como para que se celebrara una cumbre mundial auspiciada por la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) en Roma la semana pasada. Vine aquí a Ginebra después de asistir a esa cumbre en donde estaban reunidos dirigentes de todo el mundo. La participación activa, el debate activo y honesto así como el compromiso concreto de recursos caracterizaron aquel foro.

Existe un viejo proverbio, según el cual los acontecimientos futuros van precedidos de sus sombras. La crisis de alimentos en realidad ya había sido prevista por muchos analistas, pero no se tomaron medidas para solucionarla a tiempo, debido a la reticencia a actuar y a la falta de interés o el escepticismo. La crisis ha sido causada por una combinación de factores, entre los cuales se pueden mencionar los siguientes: el crecimiento de la población mundial, lo que quiere decir más personas que alimentar; el consumo cada vez mayor por persona en los países en desarrollo a medida que suben los ingresos y una tasa de despilfarro de alimentos muy elevada en los países desarrollados; los altos precios del petróleo, que han incrementado el costo de la producción y del transporte; malos sistemas de almacenamiento y sistemas de distribución ineficientes; el uso por muchos países de bajos ingresos de tecnologías, métodos e insumos obsoletos que no permiten aprovechar todo el potencial de producción; la migración de las zonas rurales a las urbanas, lo que entraña el abandono de las tierras de cultivo y, normalmente, un deterioro ambiental; las distorsiones del mercado debidas a las subvenciones aplicadas a los productos agrícolas en los países desarrollados; la especulación en los mercados de alimentos; el cambio climático y sus consecuencias para los países de bajos ingresos; la gran dependencia de la agricultura que se basa en las lluvias, y la gran demanda de tierras para la producción de biocombustibles.

Algunos observadores y analistas han incluido la liberalización realizada con arreglo a los programas de ajuste estructural, conocida popularmente como el Consenso de Washington, a los factores causantes de esta crisis. El contraste entre Haití y Malawi se suele citar como ejemplo. Haití, que siguió el consenso de Washington al pie de la letra y terminó sumándose al grupo de países en desarrollo importadores netos de alimentos tuvo que hacer frente a revueltas, mientras que Malawi que proporcionó subvenciones a los agricultores, como hacen los países desarrollados, experimentó un enorme aumento de sus cosechas. Esto nos recuerda también la crisis financiera de Asia del decenio de 1990. Los países que decidieron no seguir el consenso de Washington fueron los que capearon mejor el temporal y pudieron reaccionar más rápidamente. Quizás los expertos en estas cuestiones, como el Sr. Joseph Stiglitz, el Sr. Jeffrey Sachs y otros podrían formular más observaciones en este sentido.

La ayuda alimentaria sería muy bienvenida como alivio temporal en este momento. Debo señalar firmemente, sin embargo, que el hecho de obstruir la corriente de ayuda alimentaria a un sector de la población que se halla en extrema necesidad es una violación flagrante de los derechos humanos y una

clara infracción de las normas humanitarias. Es, en verdad, deplorable.

Como afirmé en la declaración en la Reunión de Alto Nivel celebrada en Roma la semana pasada, utilizar alimentos para la producción de biocombustibles cuando 800 millones de seres humanos tienen hambre, no sólo es obsceno sino pecaminoso e insostenible.

Se deben buscar e implantar de la manera más expedita posible soluciones a medio y largo plazo a la actual crisis económica. Sin embargo, la asistencia técnica a los países en desarrollo debe adaptarse a las necesidades de los receptores y el fomento de la capacidad de los recursos humanos debe basarse también en las necesidades y ser sostenible. La inversión, privada y pública, acompañada por la transferencia de tecnología adaptada y su difusión a las áreas rurales en general y a la agricultura en particular, y el aumento de la productividad son retos clave para hacer frente a la crisis alimentaria. La educación y la formación, así como el acceso a una buena atención de la salud, son esenciales para elevar la productividad, tanto en las áreas rurales como urbanas. Un mejor almacenamiento de los alimentos y sistemas de distribución eficientes también ayudan a mitigar esta crisis. Esas medidas contribuirían asimismo a crear oportunidades de empleo en las zonas rurales, disminuyendo así, o quizás evitando del todo, la migración rural a las zonas urbanas. Esto favorecería a las zonas urbanas donde la infraestructura y los servicios están sobrecargados.

El fomento del recurso a otras alternativas relativamente más inocuas para el medio ambiente, como las fuentes de energía hidráulica, solar o eólicas, podría atenuar la presión respecto del uso de los combustibles fósiles. La reforma agraria y una mejor planificación de la utilización de la tierra así como una aplicación, supervisión y evaluación rigurosas son cada vez más urgentes.

En cuanto a la promoción del empleo rural y del trabajo decente para reducir la pobreza, hablaré de la experiencia de Lesotho.

El tema general de este año, la promoción del empleo rural para reducir la pobreza, es de gran actualidad para la mayoría de los países en desarrollo. El documento de la Conferencia ha abordado el tema de manera integral y en profundidad. Es muy pertinente para los países como Lesotho, donde una vasta mayoría de la población aún vive en las zonas rurales. De esta manera, enfrentar el reto de la pobreza en las zonas rurales será la manera más rápida y eficaz para reducir la pobreza general en todo el país. Estamos siguiendo este camino y nos sentimos respaldados por el debate sobre este tema. Queremos aprender de las experiencias ajenas, especialmente, de los casos de prácticas óptimas.

Lesotho ha desplegado deliberadamente esfuerzos para la mejora socioeconómica de la población rural usando métodos que requieren gran densidad de mano de obra a fin de generar empleo. Por ejemplo, ha impulsado proyectos gubernamentales de rehabilitación medioambiental en forma de aprovechamiento del agua, recuperación de tierras, reforestación y construcción de carreteras de acceso a zonas rurales, por citar sólo unos pocos. Estos proyectos han generado más de 100.000 puestos de trabajo. En segundo lugar, el uso de materias primas para fines de desarrollo. Esto incluye, entre otras cosas, en nuestro caso la extracción de piedra arenisca para los mercados locales y de exportación y el uso de aloe vera en la fabricación de productos derivados

de esta planta para usos medicinales y otros usos domésticos. Por último, la industria artesanal, en particular la fabricación de productos de lana y de mohair, la elaboración de cerámica y otros productos artesanales y artísticos.

En cuanto al sector social se han llevado a cabo esfuerzos muy importantes para mejorar la educación primaria. La introducción de la educación primaria gratuita en 2000 ha aumentado sustancialmente la matriculación y ha requerido la construcción de más escuelas, tanto a nivel primario como secundario. Se ha redactado un proyecto de ley, que pronto se presentará al Parlamento, para que la educación primaria no sólo sea gratuita sino también obligatoria a partir del año 2009. La educación terciaria también se ha diversificado y reforzado.

Sin embargo, todavía hay que hacer frente a grandes desafíos en el sector de la salud. No obstante, se ofrece atención sanitaria primaria gratuita, con inclusión de los tratamientos antiretrovirales para los infectados por el VIH. Para que la atención sanitaria sea más accesible a la población rural, el Gobierno actualmente está construyendo y equipando más de 100 instituciones de atención de salud, incluidas nueve clínicas especialmente destinadas para niños infectados por el VIH.

La prevalencia del VIH/SIDA en Lesotho, lamentablemente, sigue siendo bastante alta. En consecuencia, hemos iniciado una lucha drástica contra la difusión de esta infección. En el marco de la campaña denominada «Conoce tu situación» que se está llevando a cabo desde hace mucho tiempo se ofrecen pruebas voluntarias en toda la nación seguidas inmediatamente de un asesoramiento personal basado en los resultados. Además, existen leyes y programas especiales para abordar la cuestión del VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Estos programas especiales se aplican mediante estructuras tripartitas. Confiamos en que la pandemia irá remitiendo progresivamente.

Antes de terminar, permítame mencionar brevemente los progresos realizados en otros ámbitos. El crecimiento económico era ya prometedor cuando surgió la crisis del petróleo y de los alimentos. Nos hemos recuperado del shock que trajo aparejada la expiración del acuerdo multifibras. La tasa real de crecimiento ha comenzado a acelerarse, la economía hasta la fecha se ha mantenido bastante estable. Pero todavía no queda claro, hasta qué punto y de qué manera los efectos adversos de los mercados financieros volátiles, de la escalada de los precios del petróleo y del aumento de los precios de los alimentos van a repercutir en el rendimiento económico. Estamos preparándonos para afrontar los tiempos difíciles que nos esperan. Sin duda, van a exigir un entendimiento común de los interlocutores tripartitos y van a requerir una respuesta coordinada, de todos los interesados.

En la esfera política seguimos aplicando el programa para arraigar la democracia. Estamos profundamente convencidos de que la democracia es mucho más que unas elecciones periódicas libres y justas. Aunque estas elecciones son importantes. También implica una participación lo más amplia posible en los asuntos nacionales y locales. La descentralización y el empoderamiento de las autoridades locales ya están en marcha. Estamos en la fase de consolidación de dicho programa.

En cuanto a la buena gobernanza y los derechos humanos, Lesotho se esfuerza por adoptar las mejores prácticas. Se han ratificado los Convenios perti-



nentes y se han aplicado en el plano nacional. Los nuevos Convenios están en proceso de aplicación.

El marco jurídico y la infraestructura institucional que tanto se necesitaban, se están ya consolidando. Lesotho se someterá a un examen por homólogos en el marco de la Nueva Alianza para el Desarrollo de Africa (NEPAD). Y, en este contexto, se está evaluando el establecimiento de una comisión independiente de derechos humanos. Esperamos con interés el oportuno examen periódico universal del Consejo de Derechos Humanos.

He expuesto brevemente el perfil socioeconómico de Lesotho. Como todos sabemos Lesotho forma parte del grupo de los países menos adelantados y pretende mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos lo más rápidamente posible. No nos permitamos que el cambio climático, los trastornos financieros, la escalada de los precios del petróleo, la escasez de alimentos y el encarecimiento de los productos frustren estos esfuerzos. Las estrategias y los programas para mitigar o evitar el sufrimiento de las personas no se pueden posponer. La OIT y todos los que realmente se comprometen con su mandato, tienen un papel esencial que desempeñar para mitigar el sufrimiento debido a la crisis del petróleo y a la escasez de alimentos, así como al cambio climático.

---

#### EL PRESIDENTE

---

Muchas gracias Su Excelencia, por sus palabras y por su razonamiento. No hay duda de que ello nos anima a explorar caminos no transitados y quizá a encontrar juntos soluciones novedosas al acuciante problema que nos plantea la crisis alimentaria y sus extensas ramificaciones.

Ahora le cederé la palabra al Sr. O'Reilly, director ejecutivo de Business New Zealand, delegado empleador ante la Conferencia y Vicepresidente de la Comisión de la Promoción del Empleo Rural. Business New Zealand es la voz de las empresas en dicho país.

---

*Original inglés: O'REILLY (empleador, Nueva Zelanda)*

---

Señor Primer Ministro, en primer lugar quisiera agradecer sus palabras tan inspiradoras y positivas. Sé que mis buenos amigos de los empleadores de Lesotho se han entusiasmado mucho con su participación en la Conferencia y, en su nombre, y en nombre de los empleadores le agradezco sus ideas esclarecedoras.

Este año, por primera vez desde 1970, el costo de los alimentos — presente en los titulares de toda la prensa — ha amenazado la estabilidad de muchos países del mundo. Los precios de los alimentos, que se han disparado, causan un dolor real y privaciones particularmente para los más vulnerables del mundo, como dijo tan elocuentemente el Primer Ministro. Las razones de este aumento de los precios son complejas: los altos precios de la electricidad que afectan a los costos. El mal clima recurrente y la degradación medioambiental, también han sido responsables de esto. Ha aumentado el uso de biocombustibles. Pero quizás más elocuente ha sido el impacto de la falta de inversiones en el sector agrícola de muchos países desde hace decenios. La demanda creciente de nuevos mercados como China y la India también figuran entre los factores críticos. Como cualquier acontecimiento muy importante, por supuesto hay quienes se han beneficiado, como los grandes países exportadores de alimentos por supuesto, pero también pequeños agricultores, en muchos países en desarrollo. Por ejemplo, el mayor

grupo de pobres del medio rural, en Camboya y en Viet Nam.

Quizás el aspecto más digno de mención de la crisis alimentaria ha sido que nos ha tomado por sorpresa. Tenemos que ver cómo ha cambiado el mundo en los últimos 30 años, está cambiando y cambiará. Ello debería haber permitido a los responsables de formular políticas advertir la posible crisis.

Muchos gobiernos por décadas, han prestado muy poca atención a las oportunidades que presenta el desarrollo rural. Muy a menudo han invertido muy poco en infraestructura, en educación y en los servicios sociales que son la piedra angular del desarrollo sostenible, económico y social.

Demasiados gobiernos se han concentrado en proteger y distorsionar los mercados agrícolas con la peculiar idea de que de alguna manera esto conduce a la prosperidad, incluida la de los países en desarrollo. La falta de visión de futuro de estas decisiones de política ahora se manifiesta con todas sus consecuencias. Tarde o temprano los precios de los alimentos se estabilizarán, pero no cabe duda de que se mantendrán los altos precios de los alimentos en el futuro previsible.

Finalmente, en estas circunstancias, como en tantas otras, todo depende de que los gobiernos no se precipiten y se concentren en adoptar las políticas apropiadas, a corto, mediano y largo plazo. A corto plazo, se requieren medidas urgentes para mitigar el sufrimiento. La ayuda alimentaria y otras medidas básicas de protección social deben acelerarse. Pero algo muy importante es proceder sin distorsionar los mercados existentes, para sentar las bases de los éxitos futuros.

A mediano y largo plazo, nuestras respuestas políticas tienen que ser más complejas y en ciertas formas deberán ser más audaces para culminar con éxito. En esas respuestas se cristaliza el nexo entre el desarrollo económico, la protección social y la seguridad alimentaria. Si podemos abordar la cuestión de desarrollo económico y la protección social de manera satisfactoria, mucho se habrá logrado en materia de seguridad alimentaria.

La primera respuesta de política, es estimular la oferta de alimentos, su producción y presencia en los mercados. En segundo lugar, se tiene que usar más tierra de una manera sostenible y asegurar que se cultive de la forma más productiva posible.

En tercer lugar, debemos proporcionar a los agricultores más posibilidades, lo cual incluye un acceso a la financiación y a los mercados. Además, es preciso encontrar los medios de reducir la vulnerabilidad de las familias mediante políticas sostenibles. En quinto lugar, debemos centrarnos en aumentar la productividad, en particular mediante nuevas tecnologías.

Por último, pero sumamente importante, hemos de reafirmar nuestra fe en el comercio, incluido el comercio de los alimentos. Es preciso resistir a la tentación de rechazar el comercio abierto y las políticas de inversiones.

A menudo se formulan llamamientos en favor del comercio leal. Las políticas comerciales que distorsionan y restringen los mercados, pueden provocar un sufrimiento real.

En respuesta a esta crisis, por ejemplo, muchos países han impuesto restricciones a las exportaciones y controles de precios en un intento por garantizar la seguridad alimentaria en los mercados nacionales. Así, en muchos casos, se ha exacerbado la gravedad de la situación y por cierto esto no me

parece ni inteligente ni justo. Por fortuna, han intervenido los dirigentes de forma positiva. Me sumo al llamamiento de la Junta de los jefes ejecutivos de las Naciones Unidas, pidiendo una conclusión rápida de la Ronda de Doha para el Desarrollo. Cabe preguntarse qué papel nos incumbe en este contexto. Cuál es el papel que incumbe a los mandantes y a la Organización.

Tuve el privilegio de dirigir el Grupo de los Empleadores y nuestros debates celebrados en las últimas dos semanas sobre la promoción del empleo rural para la reducción de la pobreza. Podemos guiarnos por estas conclusiones derivadas de la labor de esta Comisión, porque, en muchos aspectos, la crisis alimentaria actual es un factor clave que se ha tratado en numerosas ocasiones en nuestras deliberaciones y ha llamado nuestra atención y facilitado las conclusiones a las que llegamos. Podría afirmar que muchas de estas directrices y respuestas de política las han mencionado ustedes en su presentación, por lo que supongo que estamos en el buen camino.

Estas directrices nos ayudan de tres modos importantes.

En primer lugar, señalan que la OIT tiene que centrarse en su ventaja competitiva que, en mi opinión, es su red mundial de trabajadores y empleados en todos los sectores de la economía a escala mundial.

En segundo lugar, nos recuerdan que no tenemos que volver a inventar la rueda, ni duplicar el trabajo de otros. El sistema multilateral requiere debe trabajar en torno al principio de que el conjunto es más importante que la suma de sus partes.

En tercer lugar, destacan que la Organización tiene que seguir centrándose y ser realista con respecto a lo que se puede lograr dentro de los límites de su mandato, sus competencias y sus limitaciones presupuestarias. Este último punto es fundamental. Por supuesto, la Organización tiene un papel muy importante que desempeñar a la hora de hacer frente a la crisis, pero este papel tiene que basarse en su mandato y en sus competencias fundamentales. Debe resistir la tentación de apresurarse, y sus respuestas deben ser auténticas y profundas, si han de tener un impacto positivo. Si queremos buenos resultados, las respuestas de política de la OIT probablemente se deberán centrar en el medio y largo plazo y, a mi entender, nos tenemos que centrar en dos ámbitos políticos claves.

El primero es la creación de empresas y el desarrollo. La agricultura es importante, de hecho, muy importante. Pero es sólo una parte del rompecabezas político. A medida que los países avanzan y que aumenta su productividad y desarrollo, se requerirán enfoques más completos e integrados, pasando a una agricultura de gran valor, descentralizando la actividad económica no agrícola a las zonas rurales y abriendo caminos para ayudar a las personas a no vivir exclusivamente de la agricultura. El empleo no agrícola, las PYME y el desarrollo del espíritu empresarial son elementos cruciales, y la OIT tiene un papel muy importante que desempeñar en este contexto.

Con frecuencia, las empresas rurales y agrícolas sirven a mercados muy locales muy restringidos, por lo general de bajos ingresos. Tienen que llegar a mercados urbanos más importantes y ricos a escala nacional o internacional. A este respecto, el acceso a las cadenas de suministro puede ayudar a reducir las pérdidas de productos, a aumentar las ventas, a

reducir los costos de transacción, a mejorar el control de la calidad y seguridad de los productos y a incrementar el acceso al capital, a la tecnología y a los conocimientos.

Si podemos crear este círculo virtual, habremos hecho mucho, no solamente para reducir la pobreza, sino también las probabilidades de que se dé en el futuro otra crisis alimentaria.

El segundo ámbito de política es la protección social. Para los más vulnerables de nuestras sociedades, la subida repentina del precio de los alimentos ha tenido efectos inmediatos y difíciles de afrontar. La protección social puede amparar a estas personas, pero las respuestas deben orientarse y basarse en elementos fiscales prácticos y no en ideas utópicas o ideológicas.

Se necesita un enfoque integrado que se centre en los numerosos riesgos y que proponga toda una serie de instrumentos para hacer frente a los mismos. Estos instrumentos pueden apoyarse en acuerdos informales, en enfoques basados en el mercado o en sistemas públicos. Cada uno tiene sus ventajas e inconvenientes, pero hay que estudiarlos todos.

El lubricante para las ruedas de estas soluciones es una buena gobernanza, sin corrupción, estable, predecible y no burocrática. La creación de empresas y su desarrollo se frenará si no contamos con este elemento y, naturalmente, la protección social seguirá siendo un sueño inalcanzable.

En general, mejorar la seguridad de los pobres, no solamente reduciendo su vulnerabilidad ante la pobreza, sino creando caminos para salir de la pobreza, ahora y en el futuro, ha de ser un objetivo de política y esto exige, ante todo, un enfoque práctico y no soluciones jurídicas simplistas. Estas son las bases sólidas en las que se apoya una solución sostenible a la crisis alimentaria a medio y largo plazo.

Para concluir, quisiera formular una sugerencia. La Junta de Jefes ejecutivos de las Naciones Unidas ha creado un grupo de trabajo para hacer frente a la crisis alimentaria, dirigido por el Secretario General. Acogemos con beneplácito esta feliz decisión e instamos a la OIT, como organización, a que desempeñe una función de liderazgo en este grupo de trabajo, aportándole personas que representen tanto el sector privado como el movimiento sindical.

El mundo cambia rápidamente y a veces nos presenta retos, que, en algunas ocasiones, como hemos visto este año, nos asusta. Esta amalgama de oportunidad y reto nos impone la necesidad de tomar medidas efectivas, apropiadas y a veces rápidas. Alguna de estas medidas podrían presentar un reto para algunos grupos en algunos momentos, pero tal vez estén justificadas si queremos lograr un crecimiento sostenible. Este crecimiento a largo plazo, sostenible, habilitador y basado en una buena gobernanza es la vía del éxito, y no solamente nos ayudará a resolver esta crisis alimentaria, sino que también nos pondrá en la mejor situación para garantizar que ésta no se repita jamás.

---

#### EL PRESIDENTE

Muchas gracias Sr. O'Reilly. Cedo ahora la palabra al Sr. Ron Oswald, secretario general de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA). La Unión Internacional de Trabajadores representa a 12 millones de trabajadores en 120 países y se dedica a la defensa de los derechos sindicales de sus afiliados. Sr. Oswald, tiene usted la palabra.

La UITA acoge con mucho agrado este debate político sobre el vínculo existente entre la seguridad alimentaria, la producción, la inversión y el trabajo decente, porque precisamente estos aspectos de la crisis actual son ignorados en la mayor parte de los análisis y las políticas que se proponen hoy, entre las que, mucho me temo, se incluyen las conclusiones de la reciente Cumbre de la FAO sobre seguridad alimentaria que, a nuestro juicio, es en el mejor de los casos una oportunidad derrochada y, en el peor de los casos, un fracaso.

Uno de los motivos de decepción es que la crisis alimentaria se considera sobre todo en términos del rápido encarecimiento de los alimentos registrados en el último trienio. Pero ésa es solamente una de las manifestaciones de una crisis más persistente a largo plazo, en la cual el derecho a una alimentación adecuada se deniega a más de 800 millones de personas, e incluso a quienes trabajan en la agricultura. Cabe recordar que, en 1996, en la Declaración de Roma sobre la Seguridad Alimentaria, ya se señalaba que: «Consideramos intolerable que más de 800 millones de personas de todo el mundo y en particular de los países en desarrollo, no dispongan de alimentos suficientes para satisfacer sus necesidades nutricionales básicas.» Y eso se decía en un momento en el que el precio de los principales productos básicos agrícolas se estaba desplomando hasta llegar a niveles más bajos en treinta años. Ahora bien, ya sea que los precios agrícolas alcancen cifras récords hacia al alza o que evolucionen hacia la baja, se sigue denegando el derecho a la alimentación a cientos de millones de personas.

En 2001, la UITA publicó el informe *La OMC y el sistema mundial de alimentación: un enfoque sindical*. Entonces, comenzamos por preguntarnos ¿por qué, si el acceso a alimentos sanos y nutritivos era un derecho humano fundamental, había 820 millones de personas que padecían hambre? En efecto, ¿por qué en los países exportadores hay en nuestros días personas que mueren de hambre? ¿Por qué los trabajadores agrícolas forman parte del grupo de las personas malnutridas?

Si el valor de las exportaciones mundiales anuales de productos agrícolas es de 545.000 millones de dólares, ¿por qué los trabajadores agrícolas asalariados y los pequeños campesinos acusan uno de los niveles de pobreza más elevados?

Más de la mitad de la fuerza laboral del mundo trabaja en la producción agrícola. Si esto es así, ¿por qué las condiciones en las que se producen los alimentos son tan destructivas para la salud y el bienestar de esas personas?

Desde el 2002, el comercio agrícola internacional ha venido aumentando de forma sostenida hasta alcanzar más de 700.000 millones de dólares de Estados Unidos, cifra que auguraba la reciente hiperinflación ¿Dónde están los beneficios de un comercio agrícola en expansión que nos prometía la OMC? La FAO ha pedido encarecidamente que se ponga fin a la serie de negociaciones de Doha de la OMC como la principal solución al hambre en el mundo.

En 2007, la FAO calculó que 850 millones de personas padecían de malnutrición crónica, a pesar de que la producción de alimentos seguía excediendo el crecimiento demográfico. Ahora en 2008, incluso

el Fondo Monetario Internacional prevé que habrá otros 100 millones de nuevas víctimas del hambre.

Un sistema que sin inquietarse condena a más de 800 millones de personas a padecer hambre y malnutrición es obviamente un sistema que está en crisis de manera permanente. Desde el punto de vista del derecho internacional de los derechos humanos, en el que se establecen el derecho universal de todos los seres humanos a una alimentación apropiada y asequible y la obligación de los gobiernos de velar porque se defienda y se respete ese derecho, el sistema no es sólo un fracaso, sino un delito.

Entre las principales víctimas de esta masiva violación del derecho a la alimentación figuran los casi 500 millones de hombres y mujeres que ayudan a producir los alimentos de los cuales todos dependemos, es decir, los trabajadores agrícolas asalariados.

La novedad hoy es la aparición casi simultánea de protestas masivas en unos 30 países, lo cual ha transformado esta violación constante de los derechos humanos en una crisis política para los gobiernos. El elemento nuevo que impulsa estas protestas es la hiperinflación del precio de los alimentos básicos. El precio de algunos de estos productos se ha duplicado e incluso triplicado en el lapso de un año, y de meses en algunos casos. El 31 de marzo de 2008, el precio del arroz subió un 31 por ciento en un solo día. El 25 de febrero el precio del trigo aumentó un 27 por ciento. Se calcula que cada punto porcentual de aumento en el precio de los alimentos básicos puede condenar a 16 millones de personas a padecer hambre.

Por consiguiente, lo primero que cabe preguntarse es ¿por qué tantos millones de personas están a punto de morir de hambre, en circunstancias en que muchos de ellos están empleados en la agricultura? Si bien es urgente detener el encarecimiento de los precios, cabe preguntar por qué no hay propuestas oficiales para incrementar los ingresos de los trabajadores rurales y compensar así la pérdida del poder adquisitivo y la reducción de calorías. Deberíamos preguntar ¿por qué millones de trabajadores rurales se vieron sumidos en el hambre y la pobreza cuando los precios de los productos básicos agrícolas no cesaban de disminuir, como ocurrió en el decenio de 1990? Deberíamos preguntar ¿por qué los precios al por menor, por ejemplo, del café, el té o el azúcar permanecieron estables o incluso aumentaron durante una década, mientras que los precios del mercado de esos productos acusaron una caída libre prolongada? ¿Por qué durante estos años, los fabricantes y comerciantes transnacionales aumentaron sus beneficios, junto con su poder adquisitivo y de comercialización, mientras que los salarios de los trabajadores del café, el té y el azúcar se estancaron o disminuyeron a veces de manera drástica?

¿Dónde está la articulación entre el precio de los productos básicos, los precios al por menor, los salarios y el poder adquisitivo que, según nos aseguró la OMC, nos aportaría el comercio liberalizado a través de la utilización optimizada de los recursos? La dependencia con respecto a los precios mundiales de los productos básicos que se caracterizan por una gran volatilidad ha conducido a sectores enteros de la población al borde de la inanición.

La Conferencia de la FAO de la semana pasada concluyó con un llamamiento para que se concluyera rápidamente la serie de negociaciones de Doha ¿Cómo podemos desear una conclusión más rápida de la serie de negociaciones de Doha cuando fue el

régimen establecido por la propia OMC y el acuerdo sobre la agricultura en particular lo que favoreció el aumento de las importaciones que terminaron por devastar los sistemas vitales de producción alimentaria local y nacional?

Entre 1995 y 2000, por ejemplo, el precio del maíz en México bajó el 70 por ciento, mientras que el precio de las tortillas (pan de harina de maíz) subió un 300 por ciento, y se cuadruplicó en pocos meses el año pasado. Se ha estimado que, en los últimos cinco años, 1,3 millones de trabajadores y pequeños agricultores se vieron obligados a abandonar el campo para buscar trabajo. Muchas de estas personas tuvieron que salir de México.

En sí los precios de los productos básicos no son indicadores de la capacidad de los trabajadores agrícolas del mundo para alimentarse a sí mismos o a los pobres de las ciudades.

Las cuestiones clave son la vulnerabilidad, la inestabilidad y la sustracción del valor a lo largo de la cadena alimentaria. Mientras que, por una parte, otros 100 millones de personas podrían morir de hambre como consecuencia del rápido aumento del precio de los cereales y las oleaginosas, por otra parte, los beneficios de los comerciantes y los principales fabricantes están alcanzando niveles récord. Cargill, el principal corredor de productos básicos agrícolas del mundo, registró en el primer trimestre de este año un aumento del 86 por ciento de sus beneficios procedentes del comercio de productos básicos. En 2007, los beneficios de ADM, el segundo corredor mundial, alcanzaron el 67 por ciento el año pasado. Bungay, apostando por el aumento de la demanda de oleaginosas para la fabricación de biodiesel, obtuvo un aumento del 77 por ciento en sus beneficios en el primer trimestre de este año. Nestlé, la mayor empresa alimentaria del mundo, obtuvo beneficios excepcionales en 2007 y puso en marcha un programa de recompra de acciones por valor de 25.000 millones de dólares, al mismo tiempo que anunciaba a sus trabajadores, nuestros afiliados, que debido al elevado precio de los insumos elevados tenían que proceder a efectuar despidos y recortes en los salarios.

Es inútil buscar el término «empresa» en el documento de información de 50 páginas presentado por la FAO en la Conferencia de Alto Nivel sobre la Seguridad Alimentaria Mundial, un informe titulado *Alza de los precios alimentarios: hechos, perspectivas, efectos y medidas necesarias*. No encontrarán tampoco la palabra «empresa» en el informe de la OCDE/FAO que lleva por nombre OCDE-FAO Perspectivas de la Agricultura: 2007-2016 (resumen). Lo que sí encontrarán es un mensaje dirigido a los pobres, en el que se les dice que no van a poder comprar los alimentos que necesitarán en los próximos diez años, o incluso ulteriormente. En estos informes no se habla lisa y llanamente de las cuestiones críticas y los agentes de la crisis mundial. El motor de la liberalización del comercio agrícola en los últimos diez años, el enorme incremento del poder de las empresas transnacionales no solamente más allá de las fronteras, sino también en los mercados locales y nacionales mediante el comercio intraempresarial y las filiales están totalmente ausentes de estos informes. Sólo se mencionan indicadores y precios del mercado. Ante esta realidad y estas oscuras perspectivas, ¿cómo podemos comprender los verdaderos mecanismos que operan en este ámbito y cómo podemos resolver satisfactoriamente los problemas?

El hambre no ocurre de por sí: tiene factores que lo causan. Si las reservas de cereales son escasas, es porque los gobiernos se han visto sistemáticamente acosados, empujados, chantajeados e inducidos a venderlas. La investigación agrícola con fondos públicos no declinó, sino que se desmanteló bajo la mirada atenta del Banco Mundial, dejándola a las empresas. Dado que los principales agentes no se indican (sobre todo, las empresas y los especuladores financieros, que dictan cada vez más la forma y el tipo de alimentos que se cultivan, cosechan, procesan y comercian y a qué precio), nos encontramos con un plan de acción que, en lo sustancial, va a decir a los pobres que las cosas no cambiarán.

Lo que hubiera debido ser una oportunidad en Roma para que los gobiernos demostraran su compromiso de cumplir sus obligaciones de proteger el derecho a la alimentación, terminó con un llamamiento a la ayuda humanitaria y vagas peticiones de contar con más fertilizantes, más inversión y más semillas, sin especificar qué tipo de inversión, qué inversores, qué semillas ni para quién.

Mientras que los organismos internacionales acaban de descubrir una inversión insuficiente, la inversión en los índices de materias primas ha pasado de 13.000 millones de dólares en el año 2003 a 260.000 millones de dólares en 2008 y según algunos analistas pronto llegará a 1 billón de dólares. Y sin embargo, para la Cumbre de Roma, la FAO elaboró un documento donde apenas se dedican dos párrafos a esta evolución y en la parte de las conclusiones no se dice absolutamente nada. Los inversores de empresas privadas y fondos especulativos («hedge funds») en busca de un beneficio rápido han venido expandiéndose más allá de los mercados de futuros y ahora invierten millones en comprar infraestructuras y tierras. El mundo real se ha quedado atrás y con él, la producción, las inversiones y el trabajo decente. La verdadera pregunta es: ¿qué tipo de inversión, qué tipo de producción y a quién benefician? La investigación del Banco Mundial ha establecido que la desviación masiva de cereales hacia la producción de biocombustibles es responsable de gran parte de la inflación de los precios de los alimentos. El alza del precio del petróleo también es un factor crítico, porque el sistema mundial de alimentación utiliza los combustibles en los pesticidas y necesita transporte a larga distancia. Para la FAO, la especulación no ha aumentado los precios, pero los fondos de inversión están apostando a que los precios subirán, creando una burbuja que los empujará efectivamente al alza. De hecho fue sólo la especulación la que hizo subir el precio del mercado de futuros del arroz en un 31 por ciento en unas horas el 31 de marzo. Aumentará también el precio al por menor y las consecuencias pueden ser fatales. Como dijo un agricultor estadounidense: «estamos olvidando que todo esto son alimentos, que es algo que la gente necesita, estamos comerciando con vidas».

Luchar contra el hambre exige abandonar los monocultivos industrializados que prácticamente están agotando los recursos del suelo y el agua. Los gobiernos tienen que recuperar los instrumentos normativos que necesitan para garantizar la seguridad alimentaria mediante la inversión en un sistema local y nacional. La alimentación y la agricultura han de ser defendidas contra las incursiones del mercado financiero mediante la reglamentación y debemos asegurar los derechos básicos de los que trabajan en la agricultura.

Esas son las conclusiones de la evaluación internacional efectuada por las propias Naciones Unidas en materia de conocimientos, ciencia y desarrollo tecnológico en la esfera de la agricultura y el informe al respecto ha sido refrendado por más de 60 países, pero sus conclusiones no han tenido ningún papel en la Cumbre de la FAO.

En este sexagésimo aniversario del Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, se siguen violando sistemáticamente los derechos de los trabajadores agrícolas, y esto se refleja en un sistema alimentario que no es sostenible social ni ambientalmente. El trabajo agrícola sigue siendo un ámbito donde hay pobreza, violencia, trabajo infantil y accidentes laborales. Los trabajadores agrícolas están excluidos específicamente de los sistemas nacionales de relaciones laborales en algunos países ricos productores y exportadores de alimentos ¿Cómo es posible que en el 2008 sigamos luchando para que se reconozcan los derechos de los trabajadores agrícolas al agua potable como un derecho universal?

El eslabón perdido entre la inversión, la producción y el trabajo decente es la reglamentación social. No importa cuántos miles de millones o billones de dólares se inviertan en la agricultura: esas inversiones no han promovido el trabajo decente ni el derecho a la alimentación. Lo que vemos más bien, es más volatilidad y vulnerabilidad. Por ello, es necesaria una reglamentación social al nivel nacional y subnacional, incluida la aplicación de las normas de la OIT, para asegurar que las corrientes de capital vayan canalizadas al trabajo decente, la mitigación de la pobreza y la seguridad alimentaria. Los gobiernos deberían poder ejercer el derecho de proteger los alimentos y a los trabajadores de la alimentación. Por eso, la OIT debe desempeñar un papel central en la labor interinstitucional de las Naciones Unidas en la esfera de la seguridad alimentaria.

Nos parece esencial que, como seguimiento de la labor de la Conferencia Internacional del Trabajo de este año, la Comisión de Promoción del Empleo Rural inste a la OIT a organizar rápidamente un foro sobre la crisis alimentaria mundial desde el punto de vista de la producción, la inversión y el trabajo decente; un foro de políticas en el que los hombres y las mujeres que contribuyen a producir los alimentos del mundo y sus sindicatos puedan plantear los verdaderos problemas y las verdaderas soluciones.

---

#### EL PRESIDENTE

---

Cedo ahora la palabra al Sr. Lennart Båge, Presidente del Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola, FIDA.

El Embajador Båge ha dedicado su extensa carrera al desarrollo internacional, fue Jefe de la Cooperación Internacional para el Desarrollo de Suecia, preside actualmente el Comité de Alto Nivel sobre Programas de las Naciones Unidas, fue Presidente del Consejo de Administración del FIDA antes de ser elegido a la Presidencia del FIDA y posteriormente reelegido a dicho cargo.

---

*Original inglés: Sr. BÅGE (Presidente, Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola)*

---

El interés internacional se centra cada vez más, y con justa razón, en los efectos de gran alcance del elevado precio de los alimentos. Este ha sido un tema clave de debate durante el mes pasado, inclui-

do el rápido incremento de los precios de la energía, y ambos se potencian mutuamente.

¿Cómo podemos garantizar que no socavan el bienestar de los más pobres del mundo y de las personas más vulnerables? Este es un tema que se examinó durante la reunión de Roma de la semana pasada y constituye la mayor prioridad de la agenda internacional. La crisis de alimentos también es el centro de interés, como ya se ha dicho, del grupo de trabajo establecido por el Secretario General de las Naciones Unidas, que reúne al sistema de las Naciones Unidas, las instituciones de Bretton Woods y la OMC. El FIDA participa activamente en este grupo de trabajo, mediante la colaboración con nuestros organismos hermanos de Roma, la FAO y el PMA, así como con otros miembros del grupo.

El grupo de trabajo establecido por el Secretario General está elaborando un marco integral para tratar la crisis alimentaria. Este marco para la acción habrá de establecer por primera vez, creo yo, un enfoque estratégico coordinado y totalizador que aborde al mismo tiempo tanto los aspectos inmediatos como a largo plazo de la crisis. La satisfacción de las necesidades alimentarias de urgencia es, por supuesto, la tarea más urgente y, muy a menudo, en el pasado fue el único aspecto considerado. Pero el aumento de la productividad agrícola y de sus productos, especialmente por los pequeños propietarios agrícolas, también es esencial. Debemos lograr una visión a largo plazo y no caer nuevamente en una crisis alimentaria.

Debemos considerar de manera conjunta que tenemos que realizar inversiones a largo plazo para evitar la repetición de las crisis alimentarias. Esta no es la primera de ellas.

El Panel de hoy aporta, creo yo, un elemento esencial muy amplio para el debate. Aporta el elemento del empleo y del trabajo decente. Espero que de estas deliberaciones surja algo tangible, propuestas concretas que podamos llevar adelante. Un punto de partida básico es el hecho de que tres cuartas partes de las personas más pobres del mundo viven en zonas rurales y dependen directa o indirectamente de la agricultura para su subsistencia. Estos grupos, junto con los pobres de las zonas urbanas, son los más afectados por los elevados precios actuales de los alimentos. En los países de bajos ingresos la agricultura es a menudo la fuente más importante de empleo. En el África subsahariana el porcentaje puede ser de hasta el 70 por ciento y en otros países de bajos ingresos, de entre el 50 y el 70 por ciento. En estos países, lo que suceda con la agricultura, especialmente la que practican los pequeños propietarios, es un factor crucial para determinar las perspectivas generales de empleo.

Los pequeños agricultores están estrechamente vinculados a la economía local. Son proveedores de alimentos y de otros productos agrícolas y compradores de los productos y servicios producidos localmente; conocemos la simple verdad de que sólo cuando la economía agrícola es dinámica existe una demanda de todos los productos y servicios agrícolas y una economía agrícola próspera es fundamental para el crecimiento sostenible del empleo no agrícola y de servicios tales como la transformación de productos agrícolas y la fabricación en pequeña escala. A menos que se acelere el crecimiento del empleo rural, un número cada vez mayor de desempleados, sobre todo jóvenes, se dirigirá a las ciudades en busca de trabajo. Por consiguiente, el problema de la pobreza rural se trasladará a las ciuda-

des donde se está convirtiendo, como ya lo sabemos, en un problema de pobreza urbana.

Si contemplamos los últimos 20 años, resulta claro porqué hemos llegado al punto crítico en que nos encontramos ahora. Durante los dos o tres últimos decenios, los alimentos en el mercado internacional estaban disponibles a precios razonables. Los subsidios a la exportación y las prácticas de inundación del mercado se habían generalizado. Muchos ministerios de países en desarrollo me han dicho «¿porqué deberíamos usar nuestros escasos recursos para invertir en agricultura, cuando los alimentos son tan abundantes y baratos en el mercado mundial?».

De esta manera, se estableció un sentimiento de autocomplacencia y la necesidad de invertir en la agricultura dejó de tener carácter urgente. Podemos ver las cifras. Si consideramos los porcentajes del gasto gubernamental en agricultura desde principios del decenio de 1980 hasta ahora, vemos que ha descendido dos tercios en Asia y América Latina y un tercio en África. Si analizamos la ayuda para el desarrollo, ha descendido de aproximadamente un 18 por ciento a comienzos de ese mismo decenio, hasta llegar a sólo un 3 por ciento en 2006.

Como resultado de ello, también el gasto en investigación ha disminuido y tenemos un menor crecimiento de la productividad en general. A comienzos del decenio de 1980 los índices de crecimiento de la agricultura eran del 4, 5 ó 6 por ciento anual, mientras que actualmente ese valor es del 1 ó 2 por ciento. Esto sucede al mismo tiempo que sabemos que tenemos una población en aumento y una creciente demanda respecto de una dieta más variada, y que necesita de la producción para su sustento, lo cual resulta positivo. No debemos acusar a los países que ascienden en la escala del desarrollo y reclaman más alimentos y una dieta más variada. De esto precisamente se trata el desarrollo. Debemos contar con un sistema alimentario que pueda satisfacerse en el marco nacional y mundial, con lo que en definitiva sería aproximadamente un 50 por ciento de aumento en la producción de alimentos, que es lo que se necesitará en 2030 y con un 100 por ciento de aumento para 2050.

Veremos que esos precios muy altos habrán de bajar de alguna manera, porque existe una respuesta de suministro en la agricultura comercial en Europa, América del Norte, América Latina y otras partes del mundo. Sin embargo, no será suficiente para responder a las crecientes demandas del sector y no disponemos de otro recurso clave que pueda satisfacer la demanda.

Hoy estamos pagando el precio de la negligencia y la primera lección es, por supuesto, que tenemos que volver a prestar atención política, establecer prioridades esenciales sobre todo en el ámbito de la investigación y lograr una agricultura más productiva. Un factor clave a este respecto son los aproximadamente 50 millones de pequeños agricultores de Asia, África y América Latina, quienes cultivan tierras de una superficie de hasta dos hectáreas donde viven unos 2.000 millones de personas. Esto es, un tercio de la humanidad y éste es el núcleo del desafío que plantea la pobreza. Estas son las personas que viven con menos de 1 ó 2 dólares de los Estados Unidos por día, y a cuyas vidas debe llegar el desarrollo si queremos lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Para algunos, los pequeños agricultores son sólo una ilusión y parte del pasado. Yo sostengo que ellos son la clave del futuro. Se trata de una enorme capacidad desperdiciada. Para

utilizar esa capacidad es necesario fomentarla mediante inversiones adecuadas, y ya sabemos lo que se necesita: facilitar el acceso a la tierra y al agua, a los fertilizantes, a la irrigación, construir caminos de acceso, financiación rural y servicios de extensión, proporcionados pública o privadamente. Los componentes no son un misterio. Ya se han puesto en práctica y hemos visto sus resultados concretos. Los hemos visto en la revolución verde de la India, así como en muchos otros países de Asia durante los últimos 60 años y más recientemente en Viet Nam, que ha pasado de tener un déficit alimentario a ser uno de los mayores exportadores de alimentos, con una producción casi totalmente basada en los pequeños agricultores, que son ahora mucho más productivos, impulsando el crecimiento económico, reduciendo la pobreza del 58 por ciento de hace 20 años al 15 por ciento de hoy en día y manteniendo de este modo la equidad, pues hemos visto que el coeficiente Gini apenas se ha desplazado en Viet Nam.

Existen entonces enormes posibilidades para las inversiones correctas, a fin de lograr una respuesta de la oferta en el marco local y nacional, al mismo tiempo que en el marco internacional y, simultáneamente, contribuir al desarrollo y contar con personas que trabajan con ahínco, agricultores y trabajadores agrícolas por cuenta propia, que trabajan arduamente y salen de la pobreza por sí mismos.

Para hacer frente a la situación concreta, la primera prioridad hoy en día es alimentar a las personas hambrientas y restablecer el poder adquisitivo del Programa Mundial de Alimentos y la comunidad internacional que ha acudido para apoyar sus llamamientos y que, por lo menos por ahora, los han satisfecho. También es importante ver si los agricultores disponen de los insumos, semillas y fertilizantes para la próxima estación de siembra y esto es parte del segundo criterio por lo que mi Organización, el FIDA, junto con muchos otros recursos disponibles, ya que estamos asignando 200 millones de dólares de los Estados Unidos, financia la adquisición por los pequeños agricultores de fertilizantes y semillas para la próxima siembra. Pero nosotros, como lo han dicho los oradores anteriores, también asumimos compromisos para el largo plazo, y creo que dos hechos plantean claramente la situación: el rápido aumento de la demanda por razones que todos conocemos, y el muy lento aumento de la productividad.

Esos dos hechos hacen imposible evitar futuras crisis alimentarias, razón por la cual es necesario realizar inversiones en el sector, y ellas deben proceder de los gobiernos, de los donantes, del sector privado y de todos los demás interesados en las cuestiones del ámbito rural.

Por lo que respecta a las cuestiones importantes que debemos examinar, muchas de ellas se han formulado aquí hoy, y trataré de no repetirlas, pero permítanme elegir algunos temas respecto de los cuales es esencial adoptar medidas; el primero, la prioridad política es el restablecimiento de las inversiones financieras en la agricultura. El debate ha tratado de establecer cifras; se ha hablado por ejemplo de entre 10.000 y 20.000 millones de dólares de inversión en la agricultura en África; esto puede parecer mucho, pero si queremos restablecer los niveles de gasto gubernamental y de ayuda de los donantes correspondientes a principios del decenio de 1980, ése es exactamente el monto que obtendremos, y ello sin tener en cuenta el sector privado.

Permítanme decir algo al respecto. Al sector privado le incumbe un importante papel. Cada pequeño agricultor en relación con el mercado es un pequeño componente de la economía de mercado y del sector privado. Pero es aquí donde debe haber condiciones equilibradas, mercados abiertos, una situación que no sea semejante a la del pasado, en la que los subsidios a las exportaciones y las prácticas de inundación del mercado con productos hacían que la adhesión de los pequeños agricultores fuera una propuesta imposible. Aquí se requieren una reglamentación institucional y cambios en las normas comerciales. En tercer lugar, el aumento de la productividad y de la producción debe vincularse con el mercado; la inversión en infraestructura, rutas, ferrocarriles, puertos, electricidad y otros elementos clave es fundamental.

Actualmente vemos a menudo cosechas de muy buen rendimiento, pero no existen vínculos con el mercado. Las pérdidas posteriores a la cosecha pueden llegar al 50 por ciento debido a la falta de vinculación con el mercado, el almacenamiento y el tratamiento. Cuando vemos el potencial de nuevas intervenciones para el mercado privado y cuando vemos llegar a los protagonistas, como los fondos de riqueza soberana, y las oportunidades de producción de alimentos y biocombustibles en muchos países de bajos ingresos, como sucede en muchos países de África, eso es un gran desafío. Es un desafío enorme, con posibilidades, pero creo que es muy importante que encontremos maneras de apoyar y reforzar la capacidad de los gobiernos. Debemos saber cómo se negocia un acuerdo con una entidad multimillonaria, cómo pueden salvaguardarse los derechos de los trabajadores, el trabajo decente, cómo se asegura la protección ambiental, y cómo debe velarse por las cuestiones económicas y sociales.

Debemos prestar asistencia a los gobiernos para que puedan negociar con los agentes más importantes del sector privado, de modo que los acuerdos resulten sostenibles desde el punto de vista económico, social y ambiental, así como en otros aspectos; ese es un desafío importante. Una manera de lograr impactos para el desarrollo es apoyar planes de crecimiento en los que los inversores más importantes puedan trabajar con los gobiernos y las organizaciones de agricultores, tema que volveré a tratar, a fin de tener un vínculo con el sistema agrícola tradicional, de modo que resulte vigorizado por la inversión en planes más ambiciosos, con enorme potencial pero con grandes riesgos y que a veces no se consideran de manera consciente. Pero esto sucede con rapidez, de una manera irresistible en algunos países. Mi idea aquí es apoyar también las todavía muy a menudo débiles organizaciones de agricultores y productores y las organizaciones de los trabajadores agrícolas. Esta es la expresión colectiva de los grupos más pobres, débiles y vulnerables en las sociedades en desarrollo: y ellos son los interesados en la ejecución del Programa de Trabajo Decente. Contamos con un foro de los agricultores en el que reunimos a todas las organizaciones de agricultores, en los planos mundial, regional y nacional, para tratar de incentivar su fortaleza a fin de que puedan representar a sus miembros con firmeza.

En cuanto a las necesidades a largo plazo de un sistema agrícola mundial más productivo, éstas brindan una gran oportunidad para los 450 millones de pequeños agricultores, que pueden ser parte de la respuesta de suministro y que, al hacerlo, como lo

hemos visto en muchos países, puede conseguir salir de la pobreza; esa posibilidad puede, en realidad, constituir un gran programa mundial de reducción de la pobreza.

Hemos visto que ello ha sucedido en muchos países del Asia y todavía sucede en África, en Ghana, Nigeria, Malawi, Mozambique y muchos otros países, de modo que es necesario modificar la pesimista visión, o la opinión frecuente de que la agricultura es sinónimo de atraso y de que es algo que debemos dejar de lado. Esta es la base de la vida, sin agricultura todos pereceríamos. Una ventaja relativa clave para muchos países en desarrollo reside justamente en la agricultura, ya que no es sólo el petróleo y los minerales del subsuelo, sino que es la tierra fértil que tiene la llave de la prosperidad, el crecimiento económico, la equidad y el trabajo decente en muchos países; esa noción se ha perdido y debemos recuperarla; y debemos ver cómo fortalecerla para que dé frutos y a este respecto agradezco al Sr. Juan Somavía y a la OIT por haber acordado a esta cuestión una mayor atención y espero que no sea un tema de carácter transitorio, sino que permanezca a largo plazo, porque de lo contrario retrocederemos y seremos testigos del desarrollo de nuevas crisis de alimentos dentro de pocos años.

Muchas gracias, y espero que los debates realizados aquí habrán de continuar sobre cuestiones más específicas, a fin de que esta renovada atención que se presta a la agricultura redunde en propuestas concretas que revigoricen y dinamicen el sector y de este modo pueda contribuir a la seguridad alimentaria y a la dignidad humana.

---

#### EL PRESIDENTE

Queremos darle las gracias a los cuatro panelistas por sus intervenciones, por sus aportes, por la ilustración de este tema, desde la perspectiva de cada uno de sus sectores, y no hay duda de que sus intervenciones nos ayudarán a enriquecer este debate, de tanta actualidad en el mundo entero.

Doy la palabra al Secretario General de la Conferencia, Sr. Juan Somavía.

---

#### Original inglés: EL SECRETARIO GENERAL DE LA CONFERENCIA

Pienso que lo que se desprende claramente de las intervenciones tan bien conducidas por el Primer Ministro Mosisili, es que había una crisis antes de la crisis, y que dicha crisis se debía al hecho de haber dejado de lado el empleo rural. De algún modo, el mundo se olvidó de esta cuestión, como lo muestra la enorme cantidad de cifras presentadas para indicarlo. Como resultado de ello, se ha mencionado una serie de problemas que el Primer Ministro ha resaltado de manera clara. Se trata de problemas relativos a los derechos y la equidad, por un lado, y de problemas relativos a la producción y la productividad, por otro.

Hay quienes vieron venir estos problemas y los señalaron a nuestra atención. Algunos incluso los mencionaron hace ya diez años, cuando los precios eran bajos. Sin embargo, eso no bastó, porque nos habíamos dormido en los laureles y no veíamos la realidad tal cual era, aunque de hecho no era tan difícil de comprender.

Como resultado de ello, hay políticas que son de carácter urgente y humanitario; otras deben ser aplicadas a mediano plazo, y otras a más largo plazo. Creo que, en general, los participantes en el debate han coincidido en una serie de cuestiones que po-



drían aunarse a fin de hacer frente a la crisis con la que nos enfrentamos hoy y que van desde las medidas urgentes a las medidas a más largo plazo.

En cuanto al papel de la OIT, creo que ha quedado claro que hemos planteado la cuestión del empleo rural en el momento oportuno, no porque sabíamos que iba a producirse una crisis, sino porque no queríamos compartir esa actitud de complacencia, y comprendimos que teníamos que discutir esa cuestión; la decisión al respecto fue adoptada hace más de dos años.

En cuanto al resultado, las conclusiones de la Comisión reflejan de qué manera la OIT puede contribuir en general, pero quisiera señalar algunas cuestiones que se han planteado aquí. Una de ellas es el desarrollo empresarial basado, por supuesto, en los objetivos equilibrados respecto de las empresas sostenibles que hemos establecido, lo cual incluye las normas del trabajo de la OIT.

En segundo lugar, contamos con la Declaración tripartita sobre las empresas multinacionales y la política social como base para la responsabilidad social de las empresas y las referencias que se han hecho al papel de las empresas. Creo que ello puede constituir un importante espacio para examinar la cuestión en el contexto de los instrumentos y herramientas de que ya dispone la OIT en relación con el funcionamiento de las empresas multilaterales y multinacionales.

En tercer lugar, la protección social, como cuestión urgente y de actualidad, y también, sin duda, como cuestión que tiene que acompañar el desarrollo rural a medida que se avanza hacia el futuro y se pone en práctica lo que hemos estado discutiendo, es decir, la noción de base social. La base social no concierne solamente al desarrollo urbano, sino que tiene que estar presente también en el ámbito del desarrollo rural.

En cuarto lugar, las cooperativas y otras formas de organización de los pequeños agricultores. No cabe duda que la capacidad de organizarse de los pequeños agricultores les permitirá negociar mejor sus intereses. Creo que ésta es una de las cuestiones clave respecto de la cual nuestra experiencia en el ámbito de la libertad sindical y de asociación — en relación con la importancia que acordamos a la capacidad de los trabajadores, de las empresas y de todas las personas en general de poder trabajar de consuno para poder hacer oír su voz, y para defender sus intereses — ha de permitir que la OIT desempeñe un papel concreto en ese sentido.

Por último, dos propuestas específicas. Una de ellas es la posibilidad de organizar un foro de políticas tripartito sobre las políticas públicas relativas a la producción de alimentos, la seguridad alimentaria, y las cuestiones relativas al empleo rural. Te-

nemos que ver de qué manera lo formulamos y cómo abordar algunas de las cuestiones sobre las cuales tal vez no estemos completamente de acuerdo hoy, pero que tenemos que examinar, y ver además cómo podemos abordarlas con un enfoque integrado. Eso podría realizarse en colaboración con otras organizaciones internacionales. En segundo lugar, la idea planteada por el grupo de trabajo de la Junta de Jefes Ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas, encabezada por el Secretario General, que se reúne dos veces por año. En su última reunión, el Secretario General planteó la cuestión de la crisis alimentaria y de qué manera el sistema podía actuar al respecto en forma conjunta.

Si leen la declaración aprobada, verán que las cuestiones de la protección social y de la rápida creación de empleo ya figuran en nuestro programa, y que hay incluso una referencia a las cuestiones que han de figurar en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo. De modo que la OIT ya está incluida en la lista de las organizaciones clave que tienen que aportar su contribución a ese respecto. Podemos pues hacer una contribución tripartita a la labor de ese grupo de trabajo. Creo que esta es una idea muy acertada, y tenemos que ver cuál es la forma más adecuada de llevarla a la práctica. En todo caso, ya estamos situados en el contexto de la decisión de trabajar de consuno, y la OIT está sin duda presente en el mismo.

Permítanme decirles, pues, que creo que este debate ha sido extremadamente útil, pertinente y fructífero. Quiero darle las gracias al Primer Ministro Mosisili por su liderazgo respecto de esta cuestión y por la claridad de sus palabras. A Ron Oswald, a Finn O'Reilly y a Lennart Båge, a todos ellos, mi agradecimiento. Creo que sus intervenciones han sido muy complementarias. Gracias al debate sobre el empleo rural, que ha producido un resultado tan pertinente, han surgido algunas otras cuestiones muy específicas que han mostrado claramente cuál debe ser la orientación de la OIT en el futuro acerca de esta cuestión. Continuaremos nuestras consultas tripartitas para asegurarnos de llevar a cabo ese objetivo de la mejor forma posible. Muchas gracias a todos por el excelente trabajo que han realizado.

---

El PRESIDENTE

Gracias señor Secretario General de la Conferencia.

De esta manera declaro concluida la duodécima sesión de la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

*(Se levanta la sesión a las 13 h. 15.)*





## DECIMOTERCERA SESIÓN

MIÉRCOLES 11 DE JUNIO DE 2008, A LAS 15 HORAS

*Presidentes: Sr. Salamin, Sra. Diallo, Sr. Tabani*

### INFORME DE LA COMISIÓN DE CALIFICACIONES PROFESIONALES: PRESENTACIÓN, DISCUSIÓN Y APROBACIÓN

#### EL PRESIDENTE

Me complace invitarlos a que iniciemos la decimotercera sesión de esta Conferencia Internacional del Trabajo con la presentación, discusión y aprobación del informe, de las conclusiones y de la resolución de la Comisión de Calificaciones Profesionales. Estos textos figuran en las *Actas Provisionales* núm. 16. De esta manera, invito a todos los miembros de la Mesa de la Comisión de Calificaciones Profesionales, es decir, al Sr. Armitage, su Presidente, al Sr. Renique, su Vicepresidente empleador, a la Sra. Jacob Vicepresidenta trabajadora, y a la Sra. Rojvithee, su Ponente, a reunirse con nosotros en la tribuna.

Doy la palabra a la Sra. Rojvithee, miembro gubernamental de Tailandia, para que nos presente el informe en nombre del Ponente designado inicialmente, Sr. Ying.

*Original inglés: Sra. ROJVITHEE (Gobierno, Tailandia)*

Me complace presentar para su adopción el informe de la Comisión de Calificaciones Profesionales para mejorar las calificaciones necesarias para estimular la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo.

La Comisión ha trabajado de manera satisfactoria gracias al Sr. Armitage, delegado gubernamental de Nueva Zelanda, que demostró gran sabiduría, muchos conocimientos y un excelente sentido del humor, lo que permitió que la Comisión trabajara en un clima de cooperación muy satisfactorio.

También tuvimos un diálogo muy interesante gracias a los dos Vicepresidentes, Sr. Renique, miembro empleador de los Países Bajos, y la Sra. Jacob, miembro trabajador de Singapur.

La Comisión celebró 11 sesiones en una atmósfera general que podría describirse como sumamente cooperativa. Entablamos unos debates muy ricos, con ejemplos de la vida sobre el modo en que nosotros, en calidad de gobiernos e interlocutores sociales, actuamos y reaccionamos en respuesta a los desafíos relacionados con las calificaciones en el mundo del trabajo. Estas contribuciones documentaron y orientaron el informe y las conclusiones. Este informe que tienen ante ustedes es una relación de los esfuerzos concertados de todos los que participaron en esa Comisión.

Para empezar, permítanme señalar a su atención que este informe no contiene una descripción exacta palabra por palabra de lo que se dijo, más bien, de común acuerdo con la Mesa de la Comisión, se decidió ofrecer una reflexión más amplia de las cuestiones que se debatieron. Se consideró importante incluir los ejemplos de muchos de los delegados. De esta forma, el informe se elaboró en torno a cuestiones fundamentales, en un clima de buena fe, y la secretaría utilizó las actas de las sesiones, realizó las verificaciones necesarias, e incluyó declaraciones para asegurarse de que el informe reflejaba los temas discutidos. Esperamos que lleguen a la conclusión de que hemos informado con precisión sobre la labor realizada por el Comité.

Permítanme ahora referirme al propio informe, que consta de cuatro secciones. Comienza con el acta de la elección de la Mesa y la declaración introductoria de la Oficina. A continuación vienen las declaraciones de apertura de los trabajadores, de los empleadores y de los gobiernos, tras las cuales hay un resumen de nuestros debates posteriores. Acto seguido figura el resumen de la discusión de las enmiendas al proyecto de conclusiones de nuestro grupo de redacción tripartito. Y para terminar están las conclusiones del Comité.

El debate se articuló en torno a seis puntos principales de discusión, que adoptamos desde un principio para orientar nuestro debate. No es mi intención dar una relación completa del informe, ya que esto, después de todos estos días de Conferencia, probablemente les resulte pesado. Lo que sí me gustaría es poner de relieve algunos puntos sobre los que me pareció que se cernía una amenaza constante en lo que yo llamaría un debate muy rico, que se llevó a cabo con respeto y dignidad.

El Programa de Trabajo Decente y sus objetivos deberían proporcionar un contexto para nuestras iniciativas de políticas, medidas y estrategias para el desarrollo de las calificaciones. Estas políticas, medidas y estrategias deben tener en cuenta las diferencias entre los países desarrollados y los países en desarrollo.

El informe de antecedentes preparado por la Oficina nos proporcionó una base sólida para el debate y la deliberación, y el concepto del círculo virtuoso ha sido reconocido por muchos de nosotros en esta sala como un marco sólido en torno al cual construir nuestra respuesta a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. Como dijo el Vicepresidente empleador en su declaración de apertura, el informe de antece-

dentes nos ofrece la oportunidad de centrarnos en las necesidades del mercado laboral, así como de considerar los aspectos que guardan mayor relación con la innovación, el cambio tecnológico, los nuevos mercados y las nuevas profesiones. Todo esto, como la Vicepresidenta trabajadora nos recordó, debía estudiarse desde la perspectiva de garantizar que los trabajadores sigan teniendo oportunidades de encontrar empleo y puedan adaptarse a los cambios y realizar trabajos mejor remunerados para mejorar sus condiciones de vida, como se promueve en el Programa de Trabajo Decente.

También se hicieron importantes referencias a la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) y al debate de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2007 relativo a las empresas sostenibles. En el informe de antecedentes y el debate se examinaron las cuestiones de la igualdad entre los hombres y las mujeres, pero no caímos en la trampa de etiquetar a las mujeres, que constituyen la mitad de la población mundial, como una categoría vulnerable. Existe la necesidad de mantener la coherencia en materia de políticas en relación con el desarrollo de las calificaciones y el desarrollo sostenible. Estamos de acuerdo en que no es probable que, por sí mismo, el desarrollo de las calificaciones haga aumentar la productividad o crear puestos de trabajo. Necesitamos un entorno nacional coherente, con políticas integradas en materia de educación, calificaciones, economía y otras cuestiones. Para ser pertinentes, es preciso que el desarrollo de las calificaciones se mantenga a la par con el rápido ritmo del cambio, especialmente el debido a las fuerzas mundiales del cambio, como el cambio climático, el comercio y la tecnología.

De igual modo, estamos de acuerdo en que la responsabilidad general para la creación de un marco propicio corresponde a los gobiernos, pero los interlocutores sociales también tienen papeles fundamentales que desempeñar. Asimismo es necesario que exista una fuerte interacción entre todos, al igual que con la Oficina, una cuestión que hemos examinado en nuestras sesiones y la hemos incluido en las conclusiones. El tipo de trabajo que ofrecemos a los trabajadores es importante para motivarlos a participar en la formación. La atención que se presta a la seguridad y la salud y a la observancia de las normas fundamentales del trabajo es importante en este sentido. Es necesario que la cuestión de las calificaciones se examine de forma integral.

Muchos delegados insistieron en lo importante que es examinar el abanico completo de calificaciones y de impartición de la formación, desde la educación hasta las habilidades básicas, pasando por la readaptación y el perfeccionamiento profesionales, así como por la necesidad de acceso al aprendizaje permanente. Parafraseando a la Vicepresidenta trabajadora, debemos garantizar métodos uniformes de aprendizaje permanente.

Los países en desarrollo, en particular, deben abordar el problema de las competencias básicas y fundamentales. Resulta preocupante la alta tasa de analfabetismo que se sigue registrando en muchos países, y debemos buscar una solución a este grave y urgente problema.

Muchos delegados hablaron de garantizar que la formación ayude eficazmente a las personas a encontrar puestos de trabajo y empleo decente. Es igualmente importante que los empleadores encuentren trabajadores para los puestos de trabajo que ofrecen. En este sentido, es fundamental que los

sistemas de información del mercado de trabajo, establecidos mediante el diálogo activo de los interlocutores sociales, sean sólidos, a fin de evitar el alto costo que suponen los desajustes entre la oferta y la demanda de calificaciones. La mejora de las calificaciones de los trabajadores también constituye una parte fundamental de las políticas activas del mercado laboral. La adquisición de calificaciones también puede ayudar a resolver el principal problema de la economía informal.

También examinamos las necesidades de adquisición de calificaciones de diversos grupos para promover la cohesión social y la igualdad de acceso, lo que incluyó el debate de las necesidades de las comunidades rurales, la economía informal y los grupos con necesidades especiales.

Es necesario adoptar medidas específicas relacionadas con la formación, el aprendizaje y la empleabilidad, a fin de garantizar un mejor acceso a la formación, el reconocimiento de las calificaciones y programas específicos. Las dimensiones internacionales del desarrollo de calificaciones también son importantes. Por ejemplo, debemos considerar las necesidades de calificaciones en relación con la migración y promover el reconocimiento internacional de la certificación y la garantía de calidad.

También fue fundamental en el debate el papel de las asociaciones y alianzas. Por ejemplo, la alianza entre las empresas y las universidades, con miras a la investigación y el desarrollo, puede ayudar a abordar las implicaciones y los retos de las principales fuerzas mundiales del cambio; asimismo, la OIT junto con otros organismos de las Naciones Unidas deberían prestar asistencia en esferas tales como el intercambio y la facilitación de información para la comprensión y replicación de casos de buenas prácticas relacionadas con el desarrollo de calificaciones.

Como ya he dicho, no es posible hacer justicia plena a los debates tan abiertos e inspiradores que se celebraron en este edificio histórico, pero me siento satisfecho con el resultado que hemos logrado. Fuimos capaces de llegar a conclusiones sólidas que podrán servirnos de ayuda para hacer que el círculo virtuoso se haga realidad.

Personalmente, estoy muy entusiasmada por llevar todos estos conocimientos a mi propio Gobierno. Voy a discutir con mis colegas en el Ministerio cómo podemos garantizar que el desarrollo de calificaciones se vea debidamente reflejado en el programa de desarrollo más amplio. Espero sinceramente que todos ustedes regresen a sus hogares con más inspiración y algunas buenas ideas concretas acerca de cómo lograr resultados prácticos en su propio entorno nacional.

---

*Original inglés: Sr. RENIQUE (Vicepresidente empleador de la Comisión de Calificaciones Profesionales)*

---

Quisiera comenzar expresando mi agradecimiento al Presidente de nuestra Comisión, el Sr. Craig Armitage, por su excelente liderazgo, y al relator, el Sr. Neville Ying de Jamaica y a su suplente, la Sra. Areeya Rojvithee de Tailandia, por su trabajo. Quisiera también expresar mi agradecimiento al Grupo de los Empleadores presente en el Comité por sus valiosas aportaciones, y al equipo de la OIE y de la Secretaría ACT/TEMP que me han apoyado en todo el proceso. Asimismo, quisiera darle las gracias a mi colega Hamilah Jacob y al Grupo de Trabajadores y a los gobiernos. Los resultados obtenidos no hubieran sido posible sin el espíritu de un debate a

veces crítico pero siempre constructivo que ha culminado en un consenso.

Como relator, no voy a abordar en esta ponencia todas estas cuestiones importantes que examinamos. Por ejemplo, debatimos extensamente la inclusión, en el desarrollo de las calificaciones, de grupos objetivo como los jóvenes desfavorecidos, los trabajadores migrantes, las personas que viven en áreas rurales, o los trabajadores de la economía informal. Lo mismo ocurre con la identificación temprana de necesidades en materia de calificaciones. Me referiré sólo brevemente a estos puntos. También prestamos atención a posibles nuevos motores del cambio, como el cambio climático o el cambio demográfico. Para estas cuestiones, les remito al informe de la Comisión de Calificaciones Profesionales.

Mi primera observación en cuanto al informe, como portavoz de los empleadores, es que prefiero el título completo, *Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*. La cuestión no radica en el desarrollo de las calificaciones propiamente dicho, sino en la conexión entre el desarrollo de las calificaciones, la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo.

En los países más avanzados, el alto nivel de educación y la productividad corren parejas con un elevado empleo. No sólo se exigen competencias, sino competencias que satisfagan las necesidades de las empresas en desarrollo. Según un informe reciente de la Organización Internacional de Empleadores sobre las tendencias del mercado laboral, dos tercios de las organizaciones de empleadores señalaron que el sistema educativo en sus países atendía suficientemente las necesidades del mercado de trabajo.

Para aliviar la pobreza, no sólo es preciso crear más puestos de trabajo, sino también más trabajos productivos. Una escasez de calificaciones, una baja productividad y una economía de bajos ingresos constituyen lo que llamamos un círculo vicioso sin una perspectiva de trabajo decente, y no es sostenible a largo plazo. Lo que debiéramos tratar de lograr, en su lugar, es un círculo virtuoso en el cual el desarrollo de las calificaciones impulsa la innovación, el aumento de la productividad y el desarrollo de las empresas, así como el cambio tecnológico, la inversión, la diversificación de la economía y la competitividad que tanto se necesitan para mantener y acelerar la creación de más y mejores puestos de trabajo.

Esto nos lleva a unas conclusiones importantes; primero, el desarrollo de las calificaciones debe formar parte de la estrategia nacional para el desarrollo económico, incluyendo también otras políticas como la política del mercado laboral, la política comercial, y la política tecnológica; segundo, una buena información del mercado laboral sobre la situación actual y un buen análisis de las tendencias y sus consecuencias son absolutamente necesarios para que la demanda coincida con la oferta, y tercero, es preciso hallar un método para vincular la educación y el desarrollo de las calificaciones, no sólo para hacer frente a las demandas actuales, sino también para impulsar la innovación y apoyar los sectores emergentes. El desarrollo de las calificaciones no sólo es una herramienta de adaptación, sino que también constituye la base de la innovación, la creatividad y el espíritu empresarial.

Para lograr estos objetivos, los gobiernos y los interlocutores sociales tienen un papel que desempeñar, asumiendo sus propias responsabilidades, pero

también colaborando entre sí y con las instituciones educativas. Las conclusiones de este informe son equilibradas a este respecto. Ninguna de las tres partes, gobiernos, empleadores y trabajadores, puede o debería cargar con toda la responsabilidad de satisfacer las necesidades cambiantes, pero al mismo tiempo, ninguna de las tres partes debe abstenerse de aportar su contribución. No ahondaré en detalles sobre la enorme lista de actividades que incumbe a cada uno de los tres interlocutores sociales. Lo que sí deseo recalcar es que no bastará con que cada uno de los interlocutores intente realizar su trabajo lo mejor posible; lo que es fundamental es que exista una interacción y una cooperación, para que pueda lograrse círculo virtuoso al que he hecho referencia anteriormente. Esto comienza con una coherencia de política que debe plasmarse en una cooperación entre los distintos ministerios. Participan al menos los Ministerios de Educación, Trabajo, Tecnología y Comercio, pero hemos oído hablar de la participación de diez o más ministerios.

Al elaborar una estrategia nacional para el desarrollo de las calificaciones, en relación con la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, los Gobiernos deberían velar porque participen también los interlocutores sociales.

Un mensaje claro que surge de nuestras conclusiones es que por una parte los empleadores aceptan la responsabilidad de facilitar una formación relacionada con el trabajo. Claro que por otra parte, los trabajadores deberían utilizar efectivamente estas oportunidades, y dedicar esfuerzos y voluntad para desarrollar sus propias competencias.

No sólo es necesario el diálogo a nivel nacional, sino que a nivel regional es necesaria la cooperación entre las escuelas y las empresas. Asimismo es necesario que las escuelas asuman sus responsabilidades respecto al cambio. Esto puede realizarse con un marco de calificaciones nacionales que les otorgue transparencia y que al mismo tiempo no es demasiado rígido ni burocrático.

Se han examinado más a fondo, las asociaciones público/privadas en materia de creación de competencias. Un ejemplo clásico es el sistema de aprendizaje, pero existen nuevas formas de cooperación como el reconocimiento de la experiencia laboral, y los cursos hechos a la medida para los estudiantes adultos, por ejemplo invitando profesores de las empresas a enseñar en las escuelas de formación profesional. Además, es preciso introducir la inversión compartida en la investigación aplicada o fundamental.

En suma, hay distintas formas de cooperación entre gobiernos, empresas y trabajadores necesarias para la productividad y el crecimiento sobre la base del desarrollo de las calificaciones y la educación.

En muchos lugares del Informe hemos incluido actividades que podría realizar la OIT. Por ejemplo, una de las tareas fundamentales de la OIT, consistiría en reunir ejemplos de cooperación efectiva entre los distintos actores en el desarrollo de las calificaciones.

Aconsejamos a la OIT que incluya el desarrollo de competencias profesionales en relación con el aumento de la productividad, el empleo y el desarrollo, como tema de los Programas de Trabajo Decente en los países.

El Centro Internacional de Formación de la OIT (Turín) en cooperación con el Departamento de Empleo de la OIT podría apoyar esta parte del Programa.

Una gran idea directriz para nuestra contribución en el debate es el contexto de un mundo caracterizado por el cambio y la innovación.

En tanto que empleadores, apreciamos sobremanera este entorno, es nuestro mundo. Y más importante aún, los empresarios no esperan a que ocurra el cambio, sino que desean iniciar el cambio y la innovación.

Cuando en el debate se dijo que queríamos centrarnos más en la seguridad del empleo que en la seguridad del puesto de trabajo no era porque no entendiéramos que los trabajadores valoran su puesto de trabajo y desean conservarlo, sino porque es necesario cambiar varias veces de puesto de trabajo durante la carrera profesional. Esto no sólo se refiere a cambiar de empresa, sino dentro de la misma compañía durante un período prolongado casi con toda seguridad cambiará el puesto de trabajo varias veces.

Deseo hacer hincapié en algunos puntos que figuran en las conclusiones vinculados a esta perspectiva estableciendo una relación entre los mismos. Se refieren a compartir las ganancias y las dificultades.

En primer lugar, en una economía cambiante y competitiva, una parte considerable de la productividad y de sus beneficios tiene que volver a invertirse en innovación y competitividad. Además, los precios bajos para una calidad superior es una estrategia para que la empresa siga funcionando y siendo competitiva. Le permite mantener, o ampliar su parte del mercado y conservar los empleos.

Estos beneficios para los trabajadores, quizás sean menos visibles que, por ejemplo, un incremento salarial, pero desde luego no son menos importantes como parte de los beneficios de la productividad.

En segundo lugar, los cambios a menudo suponen una pérdida de puestos de trabajos en ciertos sectores, pero al mismo tiempo creación de empleos en sectores emergentes o en desarrollo. En la empresa puede haber serios problemas. Pero los países más desarrollados han mostrado que el mercado laboral suele crear nuevas oportunidades de trabajo. Para mitigar el perjuicio que suponen los cambios de empleo, sería preciso combinar una política de mercado laboral activa, una política de protección social sostenible y una vida de trabajo eficaz. No se ha mencionado en las conclusiones finales en esos términos, pero en nuestras discusiones nos referimos al modelo de «*flexiseguridad*» de algunos países europeos, que abarca esos elementos.

En tercer lugar, hay que satisfacer las demandas de calificación en un entorno dinámico, ya que la formación permite actualizar las competencias necesarias para permanecer en el mismo trabajo.

Está claro por lo tanto, que sólo como resultado de la formación un trabajador podrá aceptar tareas más complejas y más responsabilidades y logrará así un incremento salarial, si bien no automáticamente, después de un curso de perfeccionamiento. La buena nueva es que en promedio los esfuerzos de formación, suponen un beneficio para los trabajadores. Las cifras difieren según las investigaciones pero un año adicional de formación supone un aumento de por lo menos el 10 por ciento del nivel salarial.

Seguidamente formularé mis observaciones finales.

El Informe titulado Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, está perfectamente en su sitio. En 2004, se abordó el desarrollo de los recursos humanos, el

empleo de la juventud en 2005 y en 2007, la empresa sostenible.

Ello muestra que con el tiempo el pilar del empleo y el de seguridad social del Programa de Trabajo Decente han recibido una atención más equilibrada. También muestra el contenido rico del pilar correspondiente al empleo, incluyendo el desarrollo de las competencias. El aumento de la productividad, las condiciones propicias para el desarrollo de la empresa, productividad, del lugar de trabajo y el crecimiento del empleo.

En la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa este equilibrio se considera una base importante para la labor ulterior de la OIT.

La descripción de esta Declaración sobre el objetivo de empleo puede ser considerada una síntesis resumida del debate sobre las empresas sostenibles del año pasado y la discusión sobre calificaciones, productividad, empleo y desarrollo de este año:

«Promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible en cuyo marco: las personas puedan adquirir y actualizar las capacidades y competencias que necesitan para poder trabajar de manera productiva en aras de su propia realización personal y el bienestar común; todas las empresas, tanto públicas como privadas, sean sostenibles para hacer posible el crecimiento y la generación de mayores oportunidades y perspectivas de empleo e ingresos para todos, y la sociedad pueda conseguir sus objetivos de desarrollo económico y de progreso social, así como alcanzar un buen nivel de vida.»

Estamos convencidos de que estos beneficios merecen una inversión por todos los interesados para responder al desafío del cambio. La protección social debe garantizar entre otras cosas que todos aquellos que se encuentran en dificultad como consecuencia del cambio puedan encontrar un nuevo empleo, reciban un firme apoyo, así como la seguridad del ingreso además de ayuda mediante orientación y formación para obtener un nuevo puesto de trabajo.

El punto fuerte de este Informe sobre las calificaciones se centra en el hecho de hacer frente al reto que plantea el cambio.

Para concluir recomiendo la resolución de aprobar las conclusiones e invitar al Consejo de Administración a que la tenga en cuenta en su acción futura.

---

*Original inglés: Sra. YACOB (trabajadora, Singapur; Vicepresidenta trabajadora de la Comisión de Calificaciones Profesionales)*

---

En primer lugar, al igual que el Vicepresidente empleador, permítanme agradecer al Sr. Armitage, Presidente de la Comisión, por su muy hábil conducción de las labores de la Comisión y sus dotes de negociador. También quisiera dar las gracias al Ponente, Sr. Ying, y a su colega, la Sra. Rojvithee, por su apoyo y su excelente labor. Me gustaría dar las gracias a la Oficina por su atinada preparación del documento de base y por el apoyo que ha brindado a nuestro trabajo durante las pasadas dos semanas y media. Asimismo, quisiera dar las gracias al portavoz de los empleadores y a su Grupo por su participación positiva en este debate. No debo olvidar a los representantes gubernamentales, que han participado en nuestra Comisión de Calificaciones Profesionales, muchos de los cuales tomaron la palabra y, en momentos cruciales, hicieron contribuciones que ayudaron a las dos partes en la búsqueda de soluciones. Por último, lo más importante de todo,

quisiera dar las gracias a mis colegas del Grupo de los Trabajadores de la Comisión de Calificaciones Profesionales, por su enorme apoyo y firme estímulo, y también a ACTRAV y a la CSI por su firme apoyo.

El Grupo de los Trabajadores está, de hecho, muy complacido por apoyar el informe y las conclusiones sobre calificaciones profesionales para mejorar la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. Las conclusiones se dividen en seis secciones claramente definidas que abarcan distintos aspectos del desarrollo de calificaciones profesionales. Las conclusiones también identifican claramente las prioridades clave para el éxito de una estrategia de desarrollo de calificaciones profesionales que permita promover el trabajo decente, la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. De otra parte, las conclusiones describen claramente las responsabilidades de los gobiernos y de los empleadores, así como el papel de los sindicatos para brindar apoyo a la educación, la formación y el aprendizaje a lo largo de la vida. El papel de la OIT en apoyo a los esfuerzos de los gobiernos y los interlocutores sociales también está claramente definido. En el Grupo de los Trabajadores estamos altamente satisfechos que las conclusiones incluyan referencias a la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004, al Programa Global de Empleo, a las empresas sostenibles, a la Declaración sobre las EMN y al Convenio sobre la licencia pagada de estudios. Estos son, en efecto, importantes instrumentos a los que se hace referencia en las conclusiones.

En nombre de los trabajadores, quiero enfatizar tres puntos.

En primer lugar, para que la estrategia de desarrollo de competencias profesionales pueda tener éxito, los trabajadores deben estar conscientes del vínculo que existe entre el desarrollo de las competencias profesionales, y más y mejores puestos de trabajo, lo cual supondrá un mejoramiento en la calidad de vida. Este vínculo es necesario y se aplica a todos los trabajadores, independientemente de si pertenecen al medio rural o informal, o al sector manufacturero o de servicios. Es también igualmente aplicable a los trabajadores en los países desarrollados, en desarrollo o en economías menos adelantadas. Como se señalaba en el informe, los trabajadores requieren contar con capacidades profesionales para así aprovechar las ventajas de nuevos puestos de trabajo creados a partir de la utilización de nuevas tecnologías, u otros motores del cambio, como son el clima o el comercio, o incluso la demografía o la migración. Estos factores por lo general requieren de nuevas o más complejas competencias profesionales. Una vez dotados de dichas competencias, además de un apoyo adecuado, como por ejemplo una oportuna información sobre el mercado laboral y los servicios de empleo, los trabajadores podrían trasladarse de los sectores en declive a los sectores en crecimiento, con menores perturbaciones. En las conclusiones se observó que para los trabajadores del sector informal, aumentar sus capacidades profesionales significa una mejor oportunidad para hacer tránsito hacia la economía formal, con la consecuente mejora de ingresos y de seguridad social. Los trabajadores en el sector rural también se beneficiarán de mejores competencias profesionales, puesto que esto podría significar que tienen capacidad para utilizar mejor sus limitados recursos y obtener un mejor provecho de sus tierras. En resumen,

con independencia del nivel de desarrollo económico de un país, y cualquiera que sea el sector, el desarrollo de competencias profesionales es la clave para alentar a los trabajadores a que aspiren a una mejor calidad de empleo, mejores salarios y una vida mejor. Lo anterior es la sustancia de las conclusiones, y refleja igualmente nuestras deliberaciones y el apoyo ofrecido para las mismas. Como se ha mencionado en el párrafo 6 de las conclusiones, el desarrollo de competencias es un factor esencial tanto para alcanzar el objetivo del trabajo decente, como para aumentar la productividad y sostenibilidad de las empresas y mejorar las condiciones de trabajo y la empleabilidad de los trabajadores.

Incluso los grupos desfavorecidos que experimentan exclusión social, como por ejemplo los jóvenes, los trabajadores de edad, los migrantes, las personas que se encuentran en relaciones de trabajo atípicas, así como las personas con discapacidad, se beneficiarán de una política y una estrategia centrada, concertada y amplia sobre desarrollo de capacidades profesionales, tal como se indica en los párrafos 55 a 71 de las conclusiones. El párrafo 48 de las conclusiones refleja la especial situación de la mujer, a la que se hace referencia en muchos apartes de las conclusiones, cuando señala que «con frecuencia se requieren mecanismos de apoyo especiales para facilitar la participación de las mujeres en todas las etapas del desarrollo de las competencias», a fin de lograr «la equiparación entre los sexos y el mejoramiento del trabajo productivo y decente para las mujeres», puesto que reconoce que para la mujer se «plantean obstáculos en cada etapa del proceso de aprendizaje». Así, el primer punto que nosotros apoyamos en el Grupo de los Trabajadores es el vínculo que existe entre el desarrollo de calificaciones y mejores empleos y mejor bienestar, es decir una vida mejor para los trabajadores.

Lo anterior me lleva a mi segundo punto. A fin de comprender el vínculo entre el desarrollo de capacidades profesionales y una vida mejor, a través de empleos de mejor calidad, el desarrollo de capacidades profesionales deberá emprenderse en el marco del Programa de Trabajo Decente. Los trabajadores, a quienes se les respetan sus derechos a la libertad de asociación y la libertad sindical y de negociación colectiva, tienen más y mejor oportunidad para disfrutar de los beneficios que deberían derivarse del desarrollo de las capacidades profesionales. Como se menciona en distintos párrafos de las conclusiones, a través de la negociación colectiva, los trabajadores están en capacidad de participar y de influir directamente en la formulación de políticas, estrategias, planes de estudio y en la puesta en práctica de programas de formación profesional y aprendizaje a lo largo de la vida, teniendo en cuenta sus necesidades. Tal y como se señala en el párrafo 8 de las conclusiones observadas, el desarrollo de las competencias no generará automáticamente el aumento de la productividad ni más y mejores trabajos, a menos que exista un entorno económico y social propicio, incluido el respeto de los derechos de los trabajadores.

La negociación colectiva es también un medio clave para vigilar que las ganancias obtenidas gracias a la mejora de productividad que resulta del desarrollo de las competencias, se repartan equitativamente. De acuerdo con lo indicado en el párrafo 7 «Los incrementos en la productividad derivados del desarrollo de las calificaciones se debería distribuir entre las empresas y los trabajadores — incluso me-

dian­te la ne­go­cia­ción co­lec­tiva — y la so­cie­dad, a fin de pre­ser­var el cír­cu­lo vir­tu­oso for­ma­do por la me­jo­ra de la pro­duc­ti­vi­dad, el cre­ci­mien­to del em­pleo, el de­sar­rol­lo y el tra­ba­jo de­cen­te». Tal co­mo ocu­rre en o­tro­s apár­tes de las con­clu­sio­nes, el párra­fo 30, a) se re­fiere de ma­ne­ra por me­no­ri­za­da a la im­por­tan­cia del diá­lo­go so­cial. Igual­men­te hace re­fe­ren­cia a la ce­le­bra­ción de acuer­dos co­lec­ti­vos con­cer­ta­dos en los ám­bi­tos na­cio­nal, sec­to­rial y em­pre­sa­rial, don­de los in­ter­lo­cu­to­res so­cia­les pue­den de­sem­pe­ñar un pa­pel im­por­tan­te en la pro­mo­ción del diá­lo­go so­cial a lo lar­go de las ca­de­nas de va­lor mun­dia­les.

El preámbulo de las con­clu­sio­nes y los párra­fos 20 y 31, c) se re­fiere a la re­spon­sa­bi­li­dad que tie­nen las em­pre­sas mul­ti­na­cio­na­les de for­mar a sus tra­ba­ja­do­res en las ca­de­nas de va­lor mun­dia­les. Co­mo se des­ta­có en el párra­fo 25, «las prác­ti­cas de sub­con­tra­ta­ción inapropia­das pue­den man­te­ner a los tra­ba­ja­do­res atra­pa­dos en em­pleos de ba­jas ca­li­fi­ca­cio­nes y pro­duc­ti­vi­dad que con­tri­buyen al de­te­rio­ro de su bie­nes­tar y sus con­di­cio­nes de tra­ba­jo y son in­com­pa­ti­bles con el Pro­gra­ma de Tra­ba­jo De­cen­te». Asi­mis­mo, se in­stó a las em­pre­sas a par­ti­ci­par en «prác­ti­cas de sub­con­tra­ta­ción re­spon­sa­bles (que) exi­gen que las em­pre­sas co­la­bo­ren con sus con­tra­ta­dis­tas o pro­vee­do­res de ser­vi­cios a fin de ase­gu­rar el tra­ba­jo de­cen­te y crear opor­tunidades de for­ma­ción y me­jo­ra­mien­to de las com­pe­ten­cias». La ne­ce­si­dad de con­tar con zo­nas fran­cas in­dus­tria­les para re­spe­tar los de­re­chos de los tra­ba­ja­do­res e in­ver­tir en for­ma­ción para im­pul­sar la pro­duc­ti­vi­dad y lo­grar el tra­ba­jo de­cen­te, se de­sar­rol­ló más am­pliamente en el párra­fo 21 de las con­clu­sio­nes. Del mis­mo mo­do que las nue­vas tec­no­lo­gías y el co­mer­cio o el cam­bio cli­má­ti­co pue­den brin­dar nue­vas opor­tunidades, en el in­for­me se re­co­no­ció que es­tos fac­to­res im­pul­so­res del cam­bio tam­bién pue­de cau­sar tras­to­r­nos y des­lo­ca­li­za­cio­nes. Co­mo se ha men­cio­na­do en el párra­fo 12 de las con­clu­sio­nes, un ele­men­to cla­ve del cír­cu­lo vir­tu­oso re­la­ti­vo al de­sar­rol­lo de las com­pe­ten­cias es que «los tra­ba­ja­do­res no de­berían car­gar con el co­sto del ajus­te» re­sul­tan­te de la in­tro­duc­ción de nue­vas tec­no­lo­gías y del au­men­to de la pro­duc­ti­vi­dad, que pue­den dar lu­gar a la des­lo­ca­li­za­ción de pue­stos de tra­ba­jo.

Por lo tan­to, en el párra­fo 12 tam­bién se sub­ra­ya la ne­ce­si­dad de con­tar con unas dis­po­si­cio­nes de se­gu­ri­dad so­cial o un se­gu­ro de de­se­m­pleo efi­ca­ces, así co­mo la orien­ta­ción so­bre per­spec­ti­vas de ca­rre­ra, la for­ma­ción y los ser­vi­cios de em­pleo efi­ca­ces, que el in­for­me con­clu­yó que eran ele­men­tos im­por­tan­tes del con­tra­to so­cial para re­ducir las re­per­cu­si­o­nes.

La se­gun­da cues­tión que re­spal­da­mos en el Gru­po de los Tra­ba­ja­do­res es la ne­ce­si­dad de pro­se­guir la es­tra­te­gia de de­sar­rol­lo de las com­pe­ten­cias en el con­tex­to del Pro­gra­ma de Tra­ba­jo De­cen­te.

Paso aho­ra a mi ter­cer pun­to, a sa­ber, la creación de un ma­rco co­he­ren­te de po­lí­ti­cas, es­tra­te­gias y pro­gra­mas, así co­mo la in­fra­es­truc­tu­ra ne­ce­sa­ria para apo­yar el de­sar­rol­lo de las com­pe­ten­cias. Aun cuan­do es­te­mos dis­cu­ti­en­do so­bre el de­sar­rol­lo de las ca­li­fi­ca­cio­nes pro­fe­sio­na­les, se si­gue ne­gan­do el ac­ce­so de mi­llo­nes de ni­ños a la edu­ca­ción bá­si­ca. Es­to es im­por­tan­te, ya que la fal­ta de una edu­ca­ción bá­si­ca afec­ta a la ca­pa­ci­dad de las per­so­nas de ad­qui­rir y asimi­lar nue­vas ca­li­fi­ca­cio­nes y ex­pe­rien­cias más ade­lan­te en la vi­da. Por lo tan­to, mi­llo­nes de per­so­nas ya es­tán des­fa­vo­reci­das a la ho­ra de in­cor­po­rarse al mer­ca­do de tra­ba­jo. Co­mo se men­

cion­a cla­ra­men­te en el párra­fo 52, a) de las con­clu­sio­nes, los go­biernos tie­nen la re­spon­sa­bi­li­dad pri­mor­dial de ase­gu­rar el ac­ce­so uni­ver­sal a la edu­ca­ción y las com­pe­ten­cias bá­si­cas para to­dos. Los go­biernos tam­bién han de crear una po­lí­ti­ca de de­sar­rol­lo de las ca­li­fi­ca­cio­nes efi­ca­z que se in­te­gre en el pro­gra­ma na­cio­nal de de­sar­rol­lo y un ma­rco pro­picio para el de­sar­rol­lo de ca­pa­ci­da­des. Pe­ro, co­mo se se­ña­ló en el párra­fo 9 de las con­clu­sio­nes, es­to ha de ser per­se­gui­do jun­to con o­tras po­lí­ti­cas de cre­ci­mien­to sólidas con ele­va­da ta­sa de em­pleo, in­ver­sio­nes en el área de la edu­ca­ción y el de­sar­rol­lo de ca­pa­ci­da­des, ser­vi­cios de se­gu­ri­dad so­cial, in­ter­lo­cu­to­res so­cia­les di­ná­mi­cos y re­pre­sen­ta­ti­vos, y po­lí­ti­cas mi­cro­e­co­nó­mi­cas efi­ca­ces, en­tre o­tro­s fac­to­res. Co­mo se men­cio­na en el párra­fo 49 de las con­clu­sio­nes, tam­bién es esen­cial que los go­biernos, en con­sul­ta con los in­ter­lo­cu­to­res so­cia­les, me­jo­ren la coor­di­na­ción en di­fe­ren­tes ni­ve­les a fin de al­la­nar la tran­si­ción en­tre la edu­ca­ción, la for­ma­ción, el apren­di­za­je per­ma­nen­te y el em­pleo. Co­mo su­cede a me­nu­do, di­stintos mi­nis­te­rios se en­car­gan de di­stintas par­tes del apren­di­za­je per­ma­nen­te, y no siem­pre co­mu­ni­can en­tre sí. La co­he­ren­cia de las po­lí­ti­cas en­tre los mi­nis­te­rios y los di­fe­ren­tes ór­ga­nos de los go­biernos es ne­ce­sa­ria para ase­gu­rar una tran­si­ción flu­ida y con­ti­nua en ma­te­ria de apren­di­za­je, co­mo se ha in­di­ca­do en las con­clu­sio­nes.

En las con­clu­sio­nes tam­bién se re­co­no­ce que el tra­ba­jo pue­de ser real­men­te fru­stra­nte para los tra­ba­ja­do­res y anu­lar la in­iciati­va y el de­seo de apren­der, por ejem­plo, cuan­do las com­pe­ten­cias ad­qui­ri­das con gran­des sa­crifi­cios per­so­na­les lle­gan a ser irre­le­van­tes por­que no con­tri­buyen a me­jo­rar las per­spec­ti­vas de ca­rre­ra, au­men­tar el sa­la­rio, in­cre­men­tar la em­plea­bi­li­dad o re­for­zar la se­gu­ri­dad en el em­pleo. Por lo tan­to, en las con­clu­sio­nes se de­scri­be en pro­fun­di­dad la im­por­tan­cia de vin­cu­lar las apti­tu­des a las ne­ce­si­da­des del mer­ca­do la­bo­ral e im­pul­sar la em­plea­bi­li­dad de los tra­ba­ja­do­res y el énfasis en la ne­ce­si­dad de adop­tar es­tra­te­gias que per­mitan iden­ti­fi­car las ne­ce­si­da­des de ca­li­fi­ca­cio­nes fu­tu­ras. Es fun­da­men­tal crear un ma­rco efi­ca­z de cer­ti­fi­ca­ción que se en­car­gue de tra­ducir la enor­me ex­pe­rien­cia de los tra­ba­ja­do­res pre­via en el tra­ba­jo en ca­pa­ci­ta­cio­nes, no sólo en el pla­no na­cio­nal si­no tam­bién en los pla­nos re­gio­nal e in­ter­na­cio­nal, a pesar de la fal­ta de do­cu­men­tos que den fe de las ca­li­fi­ca­cio­nes, para ayu­dar a los tra­ba­ja­do­res a que si­gan sien­do em­plea­bles en me­dio de gran­des cam­bios. Tam­bién será de gran ayu­da la in­te­gra­ción de los tra­ba­ja­do­res en los mer­ca­dos de tra­ba­jo re­gio­na­les que ya es­tán tenien­do lu­gar en mu­chas re­gio­nes.

En las con­clu­sio­nes se re­co­no­ce el pa­pel cla­ve que los em­plea­do­res, jun­to con los sín­di­ca­tos, de­sem­pe­ñan en la pro­mo­ción del de­sar­rol­lo de ca­pa­ci­da­des, tal co­mo se men­cio­na en el párra­fo 30 de las con­clu­sio­nes. Es­to abar­ca la pre­sta­ción, el apo­yo y la pro­mo­ción del apren­di­za­je en el lu­gar de tra­ba­jo me­dian­te el fo­men­to de una cul­tu­ra del apren­di­za­je en el lu­gar de tra­ba­jo, que po­drán in­clu­ir dis­po­si­cio­nes de tie­mpo li­bre pa­ga­do para re­ci­bir for­ma­ción. De he­cho, es con­ve­nien­te para los em­plea­do­res si qui­eren lo­grar una ma­yor pro­duc­ti­vi­dad co­mo par­te in­te­gran­te de las em­pre­sas sos­te­ni­bles, fa­ci­li­tar el ac­ce­so a la for­ma­ción me­dian­te la creación de un en­tor­no pro­picio para que la gen­te pue­da apren­der y es­tar mo­ti­va­da para su­perarse. Los em­plea­do­res tie­nen que ha­cer un es­fuer­zo con­scien­te y con­cer­ta­do para eli­mi­nar to­dos los ob­stá­cu­los al apren­

dizaje en el lugar de trabajo, sobre todo entre los grupos desfavorecidos, como los jóvenes, a quienes a menudo se niega el empleo porque carecen de los conocimientos o la experiencia, lo que se propone superar mediante el aprendizaje y las pasantías, en el párrafo 64 de las conclusiones.

Los sindicatos también tienen un papel crucial que desempeñar en el apoyo a los esfuerzos de desarrollo de las calificaciones y muchos de ellos ya han dado prelación a este tema en su agenda. En las conclusiones también se explican en detalle nuestras expectativas para que la OIT apoye nuestro trabajo relativo al desarrollo de las calificaciones. En el párrafo 54, b) se dice cómo la OIT podría aprovechar más su carácter tripartito — una de las ventajas claras y únicas que posee — con miras a asegurar la prestación coherente de asistencia para el desarrollo en el ámbito nacional, en particular con arreglo al marco «Unidos en la Acción» para la coordinación interorganismos en materia de empleo y capacidades. En el párrafo 39, a) se hizo un llamamiento a la OIT para que dirigiera la investigación y la facilitación del diálogo en los ámbitos nacional, regional y mundial acerca de las repercusiones de los principales factores impulsores del cambio sobre el empleo y sobre las consiguientes implicaciones para el desarrollo de competencias profesionales y el crecimiento del empleo.

El Grupo de los Trabajadores quisiera instar a la Oficina a que lleve a cabo esta propuesta rápidamente, ya que es muy oportuna y pertinente en relación con las necesidades de los mandantes en este período de cambios tremendos.

En nuestro tercer punto, quisiéramos hacer hincapié en la importancia de contar con un marco eficaz y propicio en materia de desarrollo de las calificaciones que proporcione coherencia en las políticas, las estrategias y los programas, así como la infraestructura necesaria para apoyar a los trabajadores al respecto.

En conclusión, tenemos que preguntarnos ¿y ahora qué? Como se menciona en el párrafo 4, no queremos un círculo vicioso formado por una economía basada en bajas cualificaciones, baja productividad y bajos salarios, que atrape a los trabajadores en la pobreza debido a que no se ha prestado suficiente atención a la educación, la formación y el aprendizaje permanente. Por el contrario, como se menciona en el párrafo 5, queremos un círculo virtuoso en cuyo contexto el desarrollo de las competencias sea un factor esencial para lograr el trabajo decente y pueda acelerar la creación de más y mejores puestos de trabajo. Nuestro reto ahora es preguntarnos: ¿qué hacemos ahora? Hemos debatido en profundidad y hemos elaborado un conjunto de conclusiones muy buenas y progresivas. ¿Deberían ser sencillamente las conclusiones adoptadas en esta Conferencia Internacional del Trabajo o deberíamos asumir la responsabilidad, cada uno de nosotros, los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, con el apoyo de la OIT, de hacer lo posible por hacer realidad estas conclusiones en beneficio de nuestros pueblos? Creo que la respuesta es clara y evidente para todos nosotros. Elogio este informe e insto a la OIT a que prosiga su labor y estudie de qué manera puede incorporarlo a otros trabajos de la OIT.

---

*Original inglés: Sr. ARMITAGE (Gobierno, Nueva Zelanda)*

---

Sr. Presidente, queridos colegas.

Ayer mi colega de Suiza, el Presidente de la Comisión del Fortalecimiento de la Capacidad de la

OIT, se refirió a una cita que se atribuye a uno de los padres fundadores de la OIT, en la que se comparaba a la OIT con un automóvil en el que el motor serían los trabajadores, los gobiernos el volante, y los empleadores el freno. En aras de la coherencia política, voy a repetir esta metáfora para hablar del trabajo de nuestra comisión.

En primer lugar, quisiera decir a los empleadores que yo no me subiría a un coche que no tuviera frenos; por ello les doy las gracias por su compromiso en estos últimos ochenta años a favor de la salud y seguridad.

En segundo lugar, en 1917 seguramente los coches sólo tenían motores, volantes y frenos. Hoy en día, los automóviles tienen muchos otros dispositivos y mandos que debe coordinarse para que el coche funcione correctamente. Están los intermitentes, los limpiaparabrisas, la radio, sobre la que discutimos para saber qué estación sintonizar, y también los sistemas de navegación por satélite, que corresponde más o menos a nuestro voto electrónico.

En tanto que miembro gubernamental y refiriéndome a la OIT, diré que a veces, los gobiernos se preguntan si su labor se limita a mantener el volante, o si se encargan también de poner gasolina en el coche. Claro está los trabajadores y los empleadores nos dirán que son ellos quienes pagan el carburante que usa el coche.

A lo que me refiero es que asegurar la coherencia de las políticas en la esfera de las calificaciones y la productividad es como conducir un coche moderno. No tiene sentido que una persona empuje el acelerador, la otra controle el volante y la tercera se encargue del sistema de navegación por satélite si esas tres personas no se hablan entre sí.

En el debate sobre las calificaciones y la productividad surgió ese aspecto, ciertamente muy complejo.

Si bien es obvio que la Comisión del Fortalecimiento de la Capacidad de la OIT se interesa en el tipo de vehículo, en la Comisión pasamos mucho más tiempo discutiendo sobre los pasajeros de ese vehículo, ya que en última instancia, el trabajo que realizamos en esta Organización no tiene tanto que ver con el vehículo como con los pasajeros en él, y nuestro éxito o nuestro fracaso no nos afectan tanto a nosotros como a los pasajeros de ese coche.

El debate sobre las calificaciones y la productividad se arraiga firmemente en el Programa de Trabajo Decente y guarda pertinencia para todos los países, cualquiera que sea su nivel de desarrollo. Así, es pertinente tanto para el pastor de Moldova que trata de mantener alejados a los lobos de su rebaño, el maestro de matemáticas de Burkina Faso que desea potenciar sus aptitudes pedagógicas, el obrero de la construcción de Panamá que está aprendiendo cómo usar de forma segura el equipo que se utilizará para ampliar el Canal de Panamá y, para tomar un ejemplo de la casa, es también pertinente para el miembro trabajador de Australia que estaba tratando de pedir una cerveza sin saber una palabra de francés. Los debates en esta Comisión son, pues, pertinentes para todas esas personas.

Antes de concluir, quisiera rendir homenaje a mis dos Vicepresidentes, que al ser mucho más experimentados que yo aligeraron mi labor. Plantearon de forma articulada y contundente la opinión de sus Grupos haciendo gala de cordura y flexibilidad. Quizás tuvieron un fuerte desacuerdo sobre un tema pero no dejaron que eso influenciara el debate sobre el siguiente tema. Su actuación en la Comisión fue



de una gran habilidad y si pudimos trabajar con eficacia lo debemos a su competencia.

Quisiera, asimismo, agradecer a los delegados de nuestra Comisión de los tres Grupos. Vinieron no sólo para hablar sino también para escuchar, lo cual es la base del diálogo social. El diálogo social no es una plataforma para dar discursos; es un foro en el que se escuchan las opiniones de los demás contrastándolas con la propia. La prueba de que los delegados escucharon las opiniones de los demás Grupos fue su capacidad para analizar lo que los otros habían dicho y ajustar sus planteamientos.

Quisiera agradecer a nuestros Ponentes de los Gobiernos de Tailandia y de Jamaica que elaboraron conjuntamente nuestro informe, y por último, quiero agradecer a la Oficina. Toda la información que necesitábamos para nuestros debates apareció milagrosamente en nuestras mesas en el momento oportuno, lo que, personalmente, me permitió tener una idea clara del trabajo por realizar. Agradezco a la Oficina por esa labor.

Por último, tienen ante ustedes el texto. Como presidente, asumo la responsabilidad del procedimiento seguido en la Comisión, pero el contenido del documento es el fruto del consenso alcanzado entre los Grupos en la Comisión. No fue fácil conseguir ese consenso para todos los puntos; para algunos fue fácil para otros fue sumamente difícil. Pero esa dificultad otorga más valor aún al consenso alcanzado, ya que sabemos que un acuerdo que se alcanza por consenso y no por presión, es un acuerdo duradero. Este es un documento aprobado por consenso. Son los delegados los que lo realizaron y refleja la realidad en el mundo entero. También representa un marco de reflexión y acción para el futuro, por lo que lo recomiendo sin reservas.

---

#### EL PRESIDENTE

---

Les propongo ahora que iniciemos la discusión sobre el informe de la Comisión de Calificaciones Profesionales.

---

*Original inglés: Sr. PARKHOUSE (empleador, Namibia)*

---

En nombre de la Federación de Empleadores de Namibia, quisiera felicitar al Presidente, los Vicepresidentes y todos los miembros de la Comisión sobre las calificaciones necesarias para el aumento de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. Consideramos que se ha preparado un excelente documento, que se aplica a todos los países, ya se trate de países desarrollados o en desarrollo, del primer o del tercer mundo, de países industrializados o no. Cada uno de nosotros tendrá la responsabilidad de aplicar sus conclusiones al regresar a su hogar; de no ser así, todos los esfuerzos habrán sido en vano.

Quisiera referirme a un ámbito específico, a saber, el aspecto tripartito de la formación y el desarrollo de las calificaciones. Sin el pleno compromiso de los interlocutores tripartitos, la formación y el desarrollo de las calificaciones no pueden funcionar. Aunque un gobierno cree y desarrolle innumerables mecanismos de formación, sin colaboración de los empleadores y de las empresas, todo ello sería en vano. Es fundamental que el mundo empresarial participe estrechamente en la preparación de los programas de formación para que éstos sean pertinentes y para que exista una correspondencia entre la demanda de calificaciones y su oferta.

Es necesario que los empleadores asuman la parte que les corresponde y den a los empleados la oportu-

nidad de participar en actividades de formación apropiadas, cuando las haya. Al mismo tiempo, los innumerables mecanismos puestos a disposición por los gobiernos y el apoyo positivo de los empleadores serán inútiles sin la aceptación y el pleno compromiso del empleado o de la persona que participa en el aprendizaje.

Cuando hablé del compromiso del trabajador, me refería al compromiso de aprender y obtener calificaciones y, seguidamente, trasladarlas al lugar del trabajo y llevarlas a la práctica y, en la medida de lo posible, transmitir los conocimientos adquiridos a otros empleados.

Este compromiso no tiene por qué ser financiero, sino que puede consistir en un período de trabajo equivalente convenido entre el empleador y el empleado para compensar el tiempo y el compromiso del empleador. Si uno de los interlocutores tripartitos no cumple su compromiso hasta el final todo se perderá, lo que irá en detrimento de la creación de empleos y de la reducción de la pobreza. Recomendando que la Conferencia acepte las recomendaciones formuladas por esta Comisión.

---

*Original inglés: Sr. MUHEUA (trabajador, Namibia)*

---

Señor Presidente, señores Vicepresidentes, muchísimas gracias por darme la oportunidad de manifestarme en apoyo del informe de la Comisión. Quisiera apoyarme en lo que dijo el Director General, el lunes por la mañana, al hacer uso de la palabra ante esta augusta asamblea. Recalcó que lo más importante era lo que se pueda trasladar a nuestros mandantes nacionales para cambiar y mejorar la vida de los trabajadores colaborando en forma conjunta y más rápida.

Citó el mensaje de Nelson Mandela a la OIT en este sentido: «la voz de la OIT atravesó los muros de Robers Island y yo la escuché».

Nuestras voces como representantes de los trabajadores, tienen que atravesar los muros y los corazones de los representantes gubernamentales y de los empleadores para que escuchen el mensaje de aquellos que sufren en el mundo del trabajo. Nuestra ilustre Vicepresidenta, Sra. Yacob, ha presentado el informe de la Comisión, que ha sido el foro en el que se alcanzaron conclusiones por consenso que orientarán a la OIT y a sus mandantes en el futuro. La cuestión relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el trabajo decente fue un factor esencial para afrontar los retos económicos y sociales. El papel de las calificaciones para el crecimiento económico y social y el trabajo decente forma parte de la estrategia del movimiento sindical de nuestra región, tal y como se puso de manifiesto en las manifestaciones de nuestros jóvenes para obtener una mejora en su nivel de vida.

Día tras día, otros luchan contra esta idea y muchos abandonan el sistema de educación oficial para sumarse al mundo de los adultos y jóvenes desempleados.

La educación, la capacitación profesional y el aprendizaje permanente que son los pilares de la empleabilidad y el desarrollo de las empresas sostenibles dentro del Programa de Trabajo Decente suponen que este programa permita contribuir a la realización de los Objetivos de Desarrollo del Milenio para reducir la pobreza. Los principios y valores del trabajo decente ofrecerán pautas para la elaboración y ejecución de los programas de competencia profesional y permitirán integrar las dimensiones

económica, social y medioambiental del desarrollo sostenible.

Una estrategia internacional y regional de desarrollo basada en la educación y formación de calidad puede constituir un círculo virtuoso en el que el desarrollo de las competencias alimenta la productividad, con una distribución equitativa de los beneficios entre los trabajadores y empleadores en el marco del trabajo decente.

El aumento de la productividad no es un fin en sí mismo, es un recurso para mejorar la vida de los trabajadores, promover la sostenibilidad, la cohesión social y el desarrollo económico de las sociedades. En nuestra región, muchos países, Botsuana, Sudáfrica, Mauricio, Zambia, han creado centros de productividad, otros, como mi propio país, Namibia, lo están haciendo. Señor Presidente las ganancias de productividad a raíz del desarrollo de las competencias tiene que compartirse entre los trabajadores y las empresas en el marco del diálogo social y de la negociación colectiva.

Por último, la educación y el desarrollo de las calificaciones tienen que integrarse en las estrategias y políticas nacionales de desarrollo económico y social para que contribuyan al círculo virtuoso del trabajo decente.

---

*Original alemán: Sr. TOMEK (empleador, Austria)*

---

Quisiera también agradecer al Presidente de la Comisión así como al Relator y los representantes de los trabajadores y de los empleadores que han hecho un trabajo excelente.

Tenemos un documento muy bien preparado por la Oficina y tras una larga discusión hemos logrado un texto que recoge los intereses de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos.

En las conclusiones figuran responsabilidades y prioridades para todos los participantes, así como un marco muy claro en cuanto a la labor que hay que hacer. Los gobiernos son responsables de la formación y la educación básica, y de un marco jurídico para evoluciones posteriores y a nosotros empleadores nos corresponde cumplir con nuestras responsabilidades.

Lo importante es que haya libertad de decidir en base a las calificaciones y lograr productividad. Todo ello será posible si los trabajadores son también conscientes de su responsabilidad y están dispuestos a aportar su contribución a la formación profesional y al aprendizaje permanente. Es importante para los empleadores que estas conclusiones no se consideren de forma aislada sino que sean objeto de un seguimiento. Sólo de esta forma todos los mandantes podrán afrontar los retos que plantearán los futuros cambios.

---

*Original francés: Sr. TRICOCHE (trabajador, Francia)*

---

La Unión Europea se enfrenta a retos importantes debido a la globalización de los mercados y de las economías, la introducción de nuevas tecnologías, y los problemas vinculados al clima, al respeto del medio ambiente y al desarrollo sostenible.

Estos retos inciden de forma directa en el empleo, en especial en la forma en que se crean los nuevos empleos, así como en la organización del trabajo, los servicios y la producción. En esta región del mundo los trabajadores siguen pues con suma atención las cuestiones relativas a las competencias, la educación, la formación, la productividad y la calidad de los empleos.

Tal como resaltan las conclusiones de la Comisión sobre las calificaciones necesarias para el aumento de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, la respuesta a estas cuestiones están en un reparto justo de los beneficios de la productividad y del crecimiento, que aportan oportunidades para todos y garantizan la creación de empleo de calidad y de sistemas eficaces de protección social que propician la cohesión de nuestras sociedades.

En marzo de 2000 la Unión Europea se fijó para los próximos diez años el objetivo de convertirse en la economía más competitiva y más dinámica del mundo. Este marco de acción, llamado estrategia de Lisboa, se basa en la adquisición de conocimientos, en el desarrollo económico sostenible, en la creación de más empleos y de mejor calidad y en una mayor cohesión social.

Si bien los trabajadores de la Confederación Europea de Sindicatos siempre han apoyado esta estrategia, estiman, no obstante, que no ha alcanzado todos sus objetivos, en parte debido a que los aspectos sociales y medioambientales se sacrifican a menudo en aras de las exigencias económicas a corto plazo.

Para las organizaciones sindicales ha llegado el momento de orientar los esfuerzos hacia la promoción de la innovación, el fortalecimiento de la cuestión social, el acceso a los conocimientos y la información, la promoción de la inclusión social, la inserción profesional y, sobre todo, hacia un nivel elevado de normas laborales.

Como se señala en las conclusiones de la Comisión sobre las calificaciones el diálogo social y la negociación colectiva son fundamentales para lograr progresos económicos y sociales, en especial para propiciar una cultura de formación permanente, contribuyendo de esta forma el desarrollo de las calificaciones.

A nivel europeo los interlocutores sociales han negociado un marco de acción para el desarrollo permanente de calificaciones y competencias que fija las cuatro prioridades siguientes:

a) la definición y la previsión de las necesidades en cuanto a competencias y calificaciones, b) el reconocimiento y la convalidación de las competencias y calificaciones, c) la información y el asesoramiento, y d) los recursos.

Estas cuatro prioridades figuran en el proyecto de conclusiones. Quisiera señalar en especial la necesidad de fijar un marco nacional de calificaciones, tal como se estipula en los párrafos 50, a) y 52, b) de las conclusiones. En varios países de mi región existe ya o se está creando. En Francia administra este marco el Estado, en colaboración con los interlocutores sociales. A nivel europeo se está preparando un marco general de calificaciones a fin de poder convalidar los cursos de aprendizaje de cada país, fomentando de esa forma la movilidad de los trabajadores y el debido reconocimiento de sus competencias.

Otro aspecto importante es la inversión en la formación continua de los trabajadores a fin de que puedan desarrollar sus competencias, adquirir otras nuevas y afrontar de forma óptima la movilidad y la evolución manteniendo su empleabilidad para dar más seguridad a su trayectoria profesional.

En mi país el diálogo social y la negociación colectiva sobre cuestiones de formación son muy sólidos. Las empresas están obligadas a financiar la formación de su personal y los interlocutores socia-

les también intervienen al respecto. El 90 por ciento de los trabajadores de mi país está protegido por convenios colectivos, o por otro marco colectivo, que incluyen la formación.

Por falta de tiempo me limitaré a mencionar un solo ejemplo para reflejar el dinamismo de este sistema, copatrocinado por los interlocutores sociales. Citaré el ejemplo de una empresa de transporte público de París que garantiza los desplazamientos cotidianos de varios millones de viajeros en plena seguridad. Seguramente habrán utilizado ya ustedes el metro o el autobús en una visita a París. Esta empresa emplea a más de 45.000 trabajadores y dedica cada año más de 100 millones de euros a la formación de más de 1.000 trabajadores al día.

Las conclusiones que presentamos reflejan un compromiso equilibrado entre los tres interlocutores de la OIT. Proponen objetivos a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Teniendo en cuenta las características específicas de cada región del mundo, así como los diversos niveles de desarrollo de los países en el marco de este compromiso, la Comisión decidió no mencionar la flexiguridad. Ese concepto tan europeo, de hecho está siendo objeto de un debate un tanto contradictorio en mi región.

Sobre la base de las labores anteriores de la OIT, en especial en lo relacionado con los recursos humanos, el aprendizaje permanente, el empleo de los jóvenes y las empresas sostenibles, dichas conclusiones ofrecen un marco que debería permitir la promoción del trabajo decente en todo el mundo y propiciar la productividad, la erradicación de la pobreza y el desarrollo humano.

---

*Original inglés: Sra. ANANG (miembro empleadora de Ghana)*

---

Es muy interesante y alentador que en los últimos tres años haya habido debates sobre cuestiones que tienen que ver con el crecimiento de las empresas sostenibles. Algo muy notable, habida cuenta de la capacidad de las empresas privadas de crear riqueza y trabajo decente para reducir la pobreza: un programa íntegro de esta Organización. En la mayoría de los países en desarrollo, el entorno se caracteriza sobre todo por bajas calificaciones, baja productividad y salarios bajos, un círculo vicioso del que tenemos que encontrar una salida. Desde esta óptica, los debates y conclusiones del Informe son sumamente importantes para los interlocutores sociales. El Informe resalta la necesidad de ampliar las calificaciones, mejorar la productividad y crear empleo. El ámbito tal vez más urgente y consensuado para los interlocutores sociales es lograr el desarrollo de calificaciones para regir los factores mundiales de cambio, especialmente en los países en desarrollo.

Los cambios tecnológicos y el comercio mundial han brindado un potencial de mayor productividad, nuevas empresas y nuevos puestos de trabajo con nuevas calificaciones. Tales cambios a menudo han acarreado pérdidas de puestos de trabajo. En este ámbito resulta fundamental que los ministerios de trabajo, de educación y de comercio, en consulta con los interlocutores sociales, desarrollen políticas de mercado de trabajo activas y sistemas que permitan aprovechar la cadena de valor mundial y afrontar los retos que todos estos cambios plantean. Dichos ministerios deben colaborar más que nunca para controlar estos factores mundiales de cambio a fin de poder prever las tendencias sectoriales en lo referente a los acuerdos comerciales y necesidades futuras de calificaciones, adaptar las instituciones de formación a las necesidades en términos de cali-

ficaciones futuras que plantean las cadenas mundiales de valor y las nuevas industrias e impulsar el crecimiento de los prometedores sectores emergentes a fin de crear nuevos empleos.

Quiero reiterar que una estrategia de desarrollo internacional, regional y nacional basada en una mayor calidad y disponibilidad de la educación y la formación pueden generar un círculo virtuoso en el cual el desarrollo de calificaciones fomente la innovación, la productividad y el desarrollo empresarial, el cambio tecnológico, las inversiones, la rentabilidad, la diversificación de la economía y la competitividad, factores todos ellos necesarios para mantener y acelerar la creación de más y mejores puestos de trabajo en el contexto del Programa de Trabajo Decente, y generar una mayor cohesión social.

---

*Original inglés: Sr. TOLICH (trabajador, Nueva Zelanda)*

---

Intervengo para apoyar la aprobación del informe de la Comisión de Calificaciones Profesionales que refleja el diálogo entre los interlocutores sociales de la Comisión. Con referencia a la sección del informe que vincula la educación, el desarrollo de calificaciones profesionales, la incorporación al mercado de trabajo y el aprendizaje a lo largo de la vida en nombre del Grupo de los Trabajadores, quisiera decir lo siguiente.

En las naciones desarrolladas de nuestra región lo más importante es que haya progreso en materia de programas para los trabajadores que tienen que actualizar su formación cuando sus puestos de trabajo en la industria manufacturera se trasladan a otros países como China, Tailandia y México. Hay cuestiones de nuestra región, como la necesidad de que la población que envejece tenga oportunidades para trabajar después de los 65 años si así lo decide libremente, tras haber alcanzado la edad para tener derecho a prestaciones de jubilación y pensiones. Además en nuestra región ha habido un gran desarrollo de marcos nacionales de calificaciones que son sumamente importantes para reconocer las calificaciones de los trabajadores. También ha habido programas para ofrecer una salida a quienes abandonan la escuela a fin de que puedan hacer la transición a la actividad laboral. Además es importante que, mediante los sistemas escolares y de educación superior y los institutos técnicos y las universidades, los gobiernos proporcionen todas las calificaciones necesarias para que los trabajadores puedan utilizar nuevas tecnologías, abordar nuevos procesos de trabajo y contar con suficientes calificaciones genéricas que les permitan adquirir fácilmente las calificaciones requeridas para afrontar las nuevas situaciones que se presentan en los lugares de trabajo, las industrias y los sectores a raíz de las nuevas tecnologías y la reestructuración.

Por último, quiero señalar que sólo mediante el diálogo social entre los interlocutores tripartitos, es decir, los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores, será posible desarrollar el potencial de las fuerzas productivas, para poder impulsar el progreso económico y lograr el trabajo decente para todos.

Eso es todo, muchas gracias por darme la oportunidad de participar en la Comisión y de intervenir también aquí hoy.

---

*Sr. RUMINADO CANCINO (trabajador, Chile)*

---

Otra de las importantes conclusiones que esta Comisión ha definido, es que la identificación oportuna de las necesidades actuales y futuras de califi-

caciones y competencias debe ser incorporada a las estrategias nacionales y sectoriales de desarrollo. En otras palabras, los trabajadores deben estar preparados para enfrentar las distintas deficiencias del actual mercado, es decir, la permanente inestabilidad que éste ofrece. Es por esa razón que la educación, la formación profesional y el aprendizaje permanente serán los pilares fundamentales de la empleabilidad. Sin duda, el empleo de los trabajadores y el desarrollo empresarial sostenible, en el marco de un programa de trabajo decente, contribuirán, además, a la consecución del Objetivo de Desarrollo del Milenio relativo a la reducción de la pobreza.

Un elemento importante a considerar es que el desequilibrio entre la oferta y la demanda de trabajadores calificados tiene elevados costos económicos y sociales y es la consecuencia del desempleo estructural. Por esa razón, la identificación temprana de las necesidades actuales y futuras de competencias profesionales debe formar parte de las estrategias orientadas al futuro para reducir dicho desequilibrio. Por ejemplo, en América Latina, si bien existe conocimiento de la importancia de crear y mantener un sistema formal de capacitación que otorgue la capacitación suficiente y necesaria, en la gran mayoría de los países éste no existe como una instrucción claramente definida y con suficientes facultades para validar o calificar la capacitación laboral, sino más bien por la voluntad de alguna de las partes, lo que no siempre asegura el cumplimiento de los objetivos que han de garantizar mejores posibilidades para los trabajadores y para el desarrollo sustentable de nuestras sociedades. Tampoco se cuenta con estudios y/o seguimiento permanente de las necesidades que el empleo va generando. Lo que significa que América Latina aún no garantiza a sus trabajadores empleo de calidad ni trabajo decente.

Las limitaciones cuantitativas y cualitativas de las distintas competencias laborales se deberían relacionar con estrategias nacionales de desarrollo, definidas ampliamente. Es importante analizar los sectores y regiones con alto potencial de crecimiento, a fin de identificar las nuevas posibilidades de empleo que ofrecen, sus exigencias en cuanto a capacitación, así como los sectores tradicionales en descenso y los perfiles de competencia de las personas que pierden sus empleos. En conclusión, la contribución de los interlocutores sociales a las proyecciones, las necesidades de capacitación y competencias en América Latina, debe incluir al menos dos elementos importantes: en primer lugar, conclusiones bipartitas y tripartitas, redes locales de empresas y organizaciones de trabajadores para facilitar un proceso constante de actualización de la información sobre las necesidades de capacitación. También es necesario el diálogo social tripartito y efectivo con las empresas y el Estado, a escala sectorial, a fin de intercambiar información sobre proyecciones económicas y manifestar la necesidad de capacitación y las aspiraciones de los empleadores y los trabajadores.

Finalmente, es preciso destacar que todas las conclusiones y resoluciones que aquí se han obtenido han sido fruto del trabajo de las tres partes que componen el diálogo social. Sin embargo, nada de esto será realidad si no pasamos de los discursos a los hechos. Es decir, a la ratificación y la implementación por parte de los gobiernos. No como en el caso de mi país, Chile, donde existe ratificación pero no implementación de importantes acuerdos.

También se requiere el compromiso serio y concreto por parte de los empleadores y los empresarios y por supuesto, por parte de los trabajadores.

Convocamos, por lo tanto, a todas y todos los factores sociales a hacer de este importante informe una realidad a corto plazo. Sin duda, los trabajadores nos preocuparemos de la implementación de estos acuerdos. Por eso, lo importante, y en este sentido hago un llamamiento a los trabajadores del mundo, es unirse.

---

*Original francés: Sr. NYAMIEN (trabajador, Côte d'Ivoire)*

---

Quisiera referirme al instrumento que se presenta, en relación con la situación real de los países francófonos de África.

Las cuestiones de las competencias para mejorar la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo del trabajo decente, tienen mucha importancia en los países francófonos de África, en cuyo nombre apoyo esta resolución.

En efecto, desde 1990, la nueva configuración del mundo, caracterizada por el retorno a un capitalismo triunfante, ha llevado a las instituciones de *Bretton Woods* a apoyar reformas neoliberales de la reglamentación del trabajo, en casi todos los países francófonos de África en los que se estaban llevando a cabo ajustes estructurales.

Estas reformas basadas en la búsqueda de flexibilidad apuntaban al aumento de la competitividad a fin de mejorar la productividad y garantizar el crecimiento del empleo.

Quince años más tarde, observamos que la competitividad de las empresas no se ha garantizado, la productividad no ha crecido sino que por el contrario, hay más empleo precario y nos hemos alejado cada vez más del empleo decente. Entenderán pues, que les pida que apoyen esta resolución. Quisiera también hacer una breve observación en lo referente a la competitividad. La inversión extranjera directa en las zonas francas de exportación puede crear empleos, pero es necesario fortalecer el elemento básico del trabajo decente.

Es fundamental apoyar las políticas específicas destinadas a garantizar buenas condiciones de trabajo; respetar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, así como invertir en la formación profesional si queremos explotar el potencial de este tipo de inversiones para mejorar la productividad de los trabajadores y el trabajo decente.

De forma general, quisiera insistir en las condiciones en que la inversión privada directa extranjera puede contribuir a mejorar la productividad, garantizando un trabajo decente.

¿Qué sentido puede tener el respeto de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva o la exigencia de mejora de productividad, basada en competitividad en nuestros países de África?

En efecto muchos de ellos atraviesan conflictos que emanan de la voluntad de algunas potencias de conservar mercados cautivos al margen de toda competencia económica, pese a la globalización.

Lamentablemente, los autores de los ajustes de estas políticas coloniales, mediante los mecanismos de solución de conflictos creados por las Naciones Unidas, están en una posición de árbitros, es decir que son juez y parte en estos conflictos. Por ejemplo, en el conflicto actual de Côte d'Ivoire, sólo Francia tuvo la iniciativa de las resoluciones planteadas ante el Consejo de Seguridad, cuando hizo

prueba de una neutralidad discutible en este conflicto.

Esta situación, convendrán ustedes, no permite garantizar la libertad sindical, la negociación colectiva ni fortalecer el trabajo decente. Creemos, en resumidas cuentas, que la condición previa para estas resoluciones es que el mundo entero y, en particular los países desarrollados, entiendan que África no necesita ayuda, sino que hay que reconocerle el derecho a pensar.

Pese a todo, insto a la asamblea a que adopte las conclusiones del instrumento sometido, pues será un progreso respecto de la situación actual.

---

*Original inglés: Sr. CORACI (empleador, Rumania)*

---

El informe de la Comisión sobre las calificaciones es un documento importante que trata de la educación, la formación profesional y el aprendizaje permanente como pilares de la empleabilidad, y el empleo, el desarrollo de empresas sostenibles, en el marco del Programa de Trabajo Decente. Es evidente que el desarrollo de las calificaciones es fundamental por las economías en plena evolución debido a las nuevas tecnologías o como respuesta a los factores mundiales de cambio.

Para Rumania, el desarrollo de las calificaciones es uno de los factores decisivos para el desarrollo económico y social, la integración europea y la mejora de la competitividad en la economía mundial.

La educación, la formación profesional y el aprendizaje permanente son fundamentales para mejorar la empleabilidad, el trabajo decente y la cohesión social.

Rumania participa plenamente en la aplicación del Programa de Lisboa revisado, adoptando nuevas políticas y aplicando nuevos mecanismos para mejorar la productividad y la competitividad mediante el desarrollo de las calificaciones.

No cabe duda de que los gobiernos son los principales responsables a la hora de elaborar estrategias y crear dispositivos por la educación, la formación profesional y el aprendizaje permanente, mediante el establecimiento de marcos institucionales y nacionales, pero, para que esto funcione en el mercado laboral, tienen que participar los interlocutores sociales. Por ese motivo, en nombre de la delegación de Empleadores de Rumania, quiero manifestar la satisfacción de mis colegas por la forma clara y constante en que el principio de consulta con los interlocutores sociales para elaborar estrategias y aplicar mecanismos de desarrollo de las calificaciones ha quedado plasmado a lo largo del Informe de la Comisión sobre las calificaciones. Por ello doy gracias asimismo a todos los miembros de la Comisión, Trabajadores, representantes de gobiernos o mis colegas de las organizaciones de Empleadores. Pero la consulta de los interlocutores sociales no será suficiente. El sistema no funcionará en el mercado laboral, sin una colaboración auténtica entre empleadores y trabajadores. Para nosotros, los empleadores, es importante subrayar el principio de una auténtica y real colaboración en la formación profesional y el aprendizaje permanente. Colaboración para nosotros significa aunar los recursos, incluso financieros, el trabajo y los compromisos. Aunque coincidamos en que la inversión financiera del trabajador sea problemática en algunos países en desarrollo, mantenemos el principio de coparticipación en cuanto a recursos financieros, tiempo, esfuerzos y compromiso. Por ese motivo queremos manifestar nuestra inquietud por el hecho de que el

Informe no refleja de forma explícita ese principio de coparticipación de los trabajadores y más aún porque el debate de la Comisión no llegó a un consenso a este respecto, sino más bien a una simple solución de compromiso.

No cabe duda que somos co-participantes de un desarrollo socioeconómico mundial muy acelerado. Ello es una respuesta al crecimiento de la población mundial, pero también los factores mundiales de cambio. La humanidad, más que nunca, necesita el desarrollo de las calificaciones por medio de la educación, la formación profesional y el aprendizaje permanente. Esta es la vía hacia el desarrollo social y económico, la forma de mejorar la vida de las personas. Es la vía del progreso.

La resolución propuesta por la Comisión sobre las calificaciones que adoptará la Plenaria de la 97ª Conferencia Internacional del Trabajo es una respuesta adecuada a los retos de un mundo en plena evolución. Recordando lo que dijo Neil Armstrong cuando puso el pie en la luna, la resolución sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, puede ser un pequeño paso para la OIT, pero podría sentar las bases de un gran paso para la humanidad.

---

*Original inglés: Sr. ASPER (trabajador, Filipinas)*

---

El tema de las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el trabajo decente, es una cuestión central para los países en desarrollo de Asia. El plan nacional de desarrollo de calificaciones profesionales de Filipinas, permite formar a los jóvenes, ofrecerles las competencias que necesita el mercado laboral y prestar ayuda a los trabajadores que padecen exclusión social. El plan tiene por objeto ofrecer trabajo decente y productivo a todos mediante la formación técnica y profesional que permita ajustar la oferta a la demanda laboral. El plan pretende alcanzar tres objetivos, asegurar que la economía sea más competitiva a escala mundial, desarrollar las zonas rurales y catalizar la integración social, en especial de los trabajadores en la economía informal.

Así, el plan está estrechamente relacionado con el objetivo de reducir la pobreza a través del crecimiento económico y la igualdad. En particular, es preciso garantizar el acceso equitativo de los grupos más desfavorecidos de la sociedad a la educación y la formación, y ayudarles a salir del círculo vicioso de la escasa calificación, baja productividad, bajos salarios y empleo por cuenta propia.

En Asia existen varios modelos para el desarrollo de las calificaciones y la inclusión social de los grupos vulnerables y desfavorecidos.

Dichos modelos han sido aplicados por los interlocutores sociales y en varios casos con el apoyo de la OIT y otros organismos internacionales. Uno de ellos es la formación comunitaria y el desarrollo de empresas, en los que la formación profesional conduce a la creación de empresas, el empleo remunerado o autónomo en la comunidad.

Otro modelo es la formación que apoya la OIT para potenciar las zonas rurales. Este modelo ha sido impulsado por los interlocutores sociales en Pakistán, Sri Lanka y Filipinas y adaptado a las circunstancias nacionales de desempleo y subempleo en Bangladesh, Camboya, China, Indonesia y Nepal.

Experiencias como éstas demuestran el vínculo entre la formación profesional y el desarrollo social incluyente para los trabajadores en las zonas rurales

y los de la economía informal también. Confirman que el desarrollo de las calificaciones puede contribuir a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores, la productividad y las condiciones de trabajo de las mujeres y de los hombres, los jóvenes y los menos jóvenes, los desempleados y subempleados, las personas con discapacidad y las víctimas de conflictos sociales y catástrofes naturales.

Eso es lo que pueden hacer los interlocutores sociales para integrar a los sectores excluidos socialmente y ayudar a superar los desafíos a los que enfrentan los trabajadores en las zonas rurales y en la economía informal.

El fortalecimiento de las competencias básicas de los trabajadores en la economía informal debería integrarse en las acciones de desarrollo general con el fin de mejorar las condiciones actuales y facilitar la formalización de las actividades informales. Pero la formación profesional por sí sola no permitirá crear trabajo decente en la economía informal, ni conducirá a que las personas formadas se integren en la economía formal. Se deben realizar muchos más esfuerzos en la esfera de la protección social, la atención sanitaria, el respecto de los derechos de los trabajadores, la eficacia del marco normativo empresarial y los lazos entre las empresas de las economías formal e informal. Esto contribuirá a la formalización del trabajo y a la promoción del trabajo decente y productivo.

En resumen, los interlocutores sociales deberán promover el desarrollo de calificaciones de los grupos desfavorecidos, apoyando la integración en el mercado laboral de personas con necesidades especiales, ofreciendo una variedad de experiencias laborales a los jóvenes y los desempleados, previendo sistemas eficaces de financiación y de acceso a los mercados de trabajo para superar los obstáculos para acceder a la formación básica y a lo largo de la vida de las personas que sufren de exclusión social.

Es con ese objetivo en mente y tras las intervenciones de los oradores precedentes que apoyamos la aprobación del informe y las conclusiones de la Comisión de Calificaciones Profesionales de la 97.<sup>a</sup> Conferencia Internacional del Trabajo.

---

*Original inglés: Sra. SAAB (Gobierno, Líbano)*

---

El informe de la Comisión de Calificaciones Profesionales es de un alto nivel de calidad. Las conclusiones contenidas en él están muy bien diseñadas y abordan los temas de una forma armoniosa y global.

No es de sorprender que el excelente Informe preparado por la Oficina Internacional del Trabajo haya servido de base para la discusión en la Comisión. El tema que tenemos ante nosotros es verdaderamente oportuno en un mundo globalizado y competitivo. Es interesante observar la manera en que los temas técnicos de la presente reunión de la Conferencia interactúan y se complementan entre sí, pues se centran en el aumento de la capacidad, el aumento de la productividad, la erradicación de la pobreza y el fortalecimiento de las políticas en los planos nacional, internacional y orgánico, todo ello reunido bajo un mismo tema reconocido por todos: la aplicación del trabajo decente para todos.

En este contexto, quisiera saber si es posible contar con un programa InFocus que integre las conclusiones que ha formulado la OIT — por ejemplo, en materia de empresas sostenibles, pequeñas y medianas empresas, promoción de las calificaciones, empleo rural y otras cuestiones pertinentes— mediante

la aplicación de un enfoque integrado en las actividades, seminarios, talleres, cursos de formación, mesas redondas de la OIT.

Es sumamente necesario subrayar la importancia de alcanzar metodologías y sistemas renovados de educación y formación y mejores programas de estudios para hacer frente a las necesidades de un complejo mundo del trabajo y a sus nuevas y complejas exigencias y para responder a las necesidades de la población activa de manera equitativa y no discriminatoria.

Este tema que comprende dos elementos, las calificaciones y el empleo es indicativo de la correlación que existe entre los dos componentes. Por esta razón es indispensable e inevitable recurrir a encuestas o sistemas de información sobre la relación con la oferta y la demanda de trabajo en el mercado de trabajo y generalizarlos y a la vez mejorar las calificaciones y el aprendizaje permanente en las economías informales y formales.

Deben aplicarse políticas innovadoras en los planos nacional e internacional para efectuar exámenes periódicos sobre las políticas actuales a fin de definir las expectativas por lo que se refiere a las nuevas demandas en materia de calificaciones. Los proyectos de cooperación internacional que se necesitan deben ser estar bien centrados y muy bien formulados y estar bajo la responsabilidad de los países.

Las conclusiones de la distinguida Comisión que tenemos ante nosotros deben ser tenidos en cuenta por los tres mandantes y por otros ministerios pertinentes, individual y colectivamente y por la OIT para que se adopten medidas intensivas para ponerlos en práctica. Por estas razones deseo manifestar mi satisfacción por la calidad del Informe de la Comisión y recomiendo su adopción.

---

EL PRESIDENTE

---

No habiendo más solicitudes de intervención, sugiero entonces que pasemos a la aprobación del informe de la Comisión de Calificaciones Profesionales propiamente dicho.

Este informe consta de 246 párrafos, por lo que les propongo que lo adoptemos en forma agrupada. Si no hay objeciones puedo considerar que se aprueban los párrafos 1 a 246.

*(Se adopta el informe, párrafos 1 a 246.)*

**CONCLUSIONES SOBRE LAS CALIFICACIONES  
PARA LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD,  
EL CRECIMIENTO DEL EMPLEO Y EL DESARROLLO:  
ADOPCIÓN**

---

EL PRESIDENTE

---

Pasaremos ahora a la adopción de las conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. Si no hay objeciones, debo considerar que se adoptan las conclusiones. Declaro por lo tanto, adoptadas las conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo.

*(Se adoptan las conclusiones.)*

**RESOLUCIÓN LA RESOLUCIÓN RELATIVA  
A LAS CALIFICACIONES PARA LA MEJORA  
DE LA PRODUCTIVIDAD, EL CRECIMIENTO ECONÓMICO  
Y EL DESARROLLO: ADOPCIÓN**

---

**EI PRESIDENTE**

Estas conclusiones se acompañan de una resolución. Procederemos ahora a la adopción de la resolución relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento económico y el desarrollo. Si no hay objeciones debo considerar que se adopta la resolución.

*(Se adopta la resolución.)*

¿Puedo considerar que el informe en su conjunto es aprobado?

*(Se aprueba el informe en su conjunto.)*

De esta manera queda concluido el examen del informe de la Comisión de Calificaciones Profesionales. Quiero aprovechar esta oportunidad para dar las gracias a los miembros de la Mesa y a los miembros de la Comisión por la labor que realizaron durante estas últimas dos semanas. También quiero expresar mi profundo agradecimiento a la Secretaría por el eficaz respaldo prestado a esta meritoria labor de todos.

*(Asume la presidencia la Sra. Diallo.)*

**DISCUSIÓN DEL INFORME DEL PRESIDENTE DEL  
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DE LA MEMORIA Y  
LOS INFORMES DEL DIRECTOR GENERAL (CONT.)**

---

*Original francés:* La PRESIDENTA

Retomamos el debate con el Informe del Director General y quiero invitar al Sr. Sacconi, Ministro de Trabajo, Salud y Política Social de Italia para que intervenga.

---

*Original inglés:* Sr. SACCONI (*Ministro de Trabajo, Salud y Política Social, Italia*)

Permítanme que manifieste mi profundo reconocimiento por el trabajo del Sr. Turk de Eslovenia en nombre de la Unión Europea, con respecto a los fundamentos éticos del trabajo decente, la función del derecho laboral y el nuevo equilibrio entre la competencia y la justicia social en un mundo globalizado.

En este contexto, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa es fundamental para colocar la estrategia del trabajo decente como elemento nuclear de los objetivos y las actividades de la OIT.

Es de interés común que el trabajo decente sea considerado un objetivo universal y, como tal, integrarlo en las estrategias de otras instituciones multilaterales.

La OIT debería promover iniciativas para aumentar los vínculos entre el comercio y el trabajo, entre el comercio justo y las normas fundamentales del trabajo. Además, la Organización Mundial del Comercio debería orientarse hacia una globalización equitativa y la justicia social, sobre la base de la consideración efectiva de las normas fundamentales del trabajo en las actuales negociaciones comerciales, bilaterales y multilaterales.

Avanzando en la nueva frontera del respeto de los derechos económicos y sociales, y en particular de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, deberíamos también lograr que los derechos bá-

sicos a la atención de la salud y a la seguridad ocupacional pasaran a ser derechos fundamentales universalmente reconocidos para proteger la vida de los trabajadores que lamentablemente y con frecuencia se ve amenazada por las presiones competitivas y la difícil reglamentación de los mercados mundiales.

Un aspecto importante del trabajo está relacionado con la libertad sindical, la libertad de asociación y la negociación colectiva.

El Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que fue presentado a la Conferencia, hace un llamamiento a todos los Estados Miembros a comprometerse respecto de la aplicación de los Convenios internacionales pertinentes. Compartimos esa opinión.

La negociación colectiva y las relaciones laborales son herramientas importantes para un comercio justo, pero deberían contribuir al desarrollo de una sociedad activa donde la competitividad y la promoción social vayan apareadas.

Acogemos con interés el Informe sobre las calificaciones necesarias para el aumento de la productividad y el crecimiento del empleo. Los temas que se mencionan recalcan los vínculos y las implicaciones recíprocas entre la educación, el mundo del trabajo y los desafíos universales. El Director General Sr. Somavia merece todo el crédito por ello y el Gobierno italiano quiere confirmar que apoya su reelección al frente de la Organización.

Consciente de que tenemos que avanzar en temas tan complejos, Italia seguirá apoyando la búsqueda de soluciones políticas adecuadas, con miras a la Presidencia italiana del G8 y la reunión de Ministros de Trabajos conexa.

En este momento me quiero remitir a la cooperación positiva entre la OIT e Italia. Estamos concluyendo un acuerdo de colaboración para poner de relieve las prioridades que hay que abordar en el marco de la cooperación técnica prestada con la ayuda financiera de mi Gobierno.

Con esta misma intención queremos promover las actividades del Centro de Formación de la OIT de Turín.

En sus 40 años de actividad esa institución ha demostrado ser un instrumento de enorme valor para la promoción del desarrollo de los recursos humanos y del progreso social de los Estados Miembros de la Organización. Nos complace y nos enorgullece a ser los anfitriones del Centro y prestarles apoyo, pero, al mismo tiempo, quisiéramos potenciar de forma adecuada sus posibilidades que hasta la fecha no se han aprovechado al máximo, para catalizar las actividades de formación del sistema de Naciones Unidas y desarrollar las capacidades institucionales de los países emergentes.

Señor Presidente, en 2009 la OIT celebrará su 90.º aniversario. Ese aniversario que debería brindar la oportunidad de dar un nuevo impulso a la Organización ante los desafíos de la globalización, manteniendo y renovando los derechos inalienables y la fuente de inspiración que representan la dignidad del trabajo, el tripartismo, el diálogo social, el progreso social y la cohesión social.

---

*Original inglés:* Sra. BLINKEVICIUTE (*Ministra de Seguridad Social y de Trabajo, Lituania*)

Me honra y me complace estar aquí. Me alegra dirigirme a todos los que participan en esta reunión.



También quiero hacer extensivas mis felicitaciones al Presidente por su labor tan exitosa.

Nos reunimos para hablar de la situación que el mundo enfrenta, y estoy segura de que los temas que ha planteado la OIT este año son de gran importancia.

La Memora del Director General plantea muchas interrogantes muy pertinentes. Nos da la oportunidad de reconsiderar el papel y la necesidad ingente del trabajo decente en el contexto de este mundo turbulento en el que vivimos. Es verdad que este es el momento en que tenemos que hacer que nuestras ideas cuajen. La OIT prepara un Marco de Políticas y Estrategias para los años 2010-2015 y esto entraña una enorme responsabilidad para encontrar medidas adecuadas para realizar nuestros ideales. Todos sabemos que el trabajo decente es un concepto universal, pero no es algo uniforme. Es muy importante tener en cuenta todos y cada uno de los contextos nacionales antes de tomar cualquier decisión.

Sin embargo, yo creo firmemente que una ratificación y la debida aplicación de los convenios fundamentales de la OIT podría ser una de las formas de avanzar en relación con el trabajo decente. Lamentablemente, la ratificación no siempre es una garantía.

Quiero recalcar que Lituania es un país que está dedicado a la promoción de todos los elementos del trabajo decente, teniendo en cuenta además la dimensión del desarrollo sostenible.

Es obvio que el trabajo decente se relaciona con muchos otros objetivos, como el crecimiento económico, la competitividad, el progreso social y otros. Por eso, tenemos que cerciorarnos de que todos los elementos del trabajo decente estén garantizados para todas las personas a lo largo de su vida.

La igualdad de capacidades para ingresar en los mercados laborales para los jóvenes, las mujeres, los empleados de más edad, las personas con minusvalías, los migrantes y las minorías es tan importante como la igualdad salarial. Me complace señalar que en Lituania vemos que hay cambios positivos en el crecimiento del empleo en todos los grupos sociales.

Nos encontramos en un punto crucial de un mundo en rápida evolución. Estoy convencida de que tenemos que reforzar nuestros esfuerzos a la hora de hacer realidad los ideales.

Si continuamos con el trabajo iniciado, el trabajo decente y todo lo que éste conlleva será visible. Estoy segura de que la OIT con el apoyo de sus mandantes lo hará posible.

Por último, quiero expresar mi gratitud por su apoyo a mi país en la elección del Consejo de Administración, en el que Lituania ha pasado a ser miembro adjunto.

---

*Original inglés: Sr. RYDER (representante, Confederación Sindical Internacional)*

---

La Memoria del Director General nos plantea desafíos estratégicos de cara al futuro y sitúa a los mandantes de la OIT ante sus responsabilidades compartidas de realizar el Programa de Trabajo Decente. Tenemos la oportunidad de hacerlo, porque la OIT tiene una importante cita en el futuro próximo: su 90.º aniversario el año que viene. Deberá ser más que una celebración, la elección de su Director General y, en particular, la aprobación de su Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015.

La CSI considera que la OIT ocupa un lugar único por su mandato y sus logros, recientes y menos recientes, para cumplir progresos decisivos.

Para ello, los mandantes, debemos perseguir un objetivo común. El tripartismo, no da por supuesta la identidad de intereses. Para que funcione es preciso un compromiso conjunto entre nuestros distintos grupos.

Por lo tanto, el primer desafío que tenemos que aceptar es la colaboración para que el Marco de Políticas y Estrategias merezca nuestro aporte y podamos encaminar a la OIT hacia su centenario con confianza, capacidad, y pertinencia. Es preciso comenzar ahora.

Las actuales condiciones de la crisis financiera, medioambiental, alimentaria y energética, se han agravado, desde la redacción del Informe. Culminan así tendencias a largo plazo de la economía mundial, documentadas en el Informe, que son desfavorables para los trabajadores y han creado niveles de desigualdad e injusticia intolerables e insostenibles.

La aprobación unánime por esta Conferencia en el día de ayer de la Declaración sobre la justicia social para una globalización justa, es una notable demostración de la capacidad y determinación de la OIT de responder. Está en consonancia con las declaraciones aprobadas en 1944 y 1998, y es de una significación análoga. Nos da una herramienta valiosísima para hacer frente a los desafíos que nos depara el futuro.

La CSI también acepta la propuesta de iniciar una campaña para la ratificación universal de los convenios sobre los derechos fundamentales para el 2015. Ello será un logro crucial junto con los Objetivos del Desarrollo del Milenio, que también deben percibirse como una aspiración mínima. En efecto, necesitamos una aplicación mucho más amplia de las normas si queremos que prevalezca el trabajo decente.

En cuanto a la OIT, aplaudimos la insistencia del Director General sobre el fortalecimiento de la base de conocimientos analíticos como elemento crucial para lograr sus objetivos.

También corresponde que la CSI exprese su pleno apoyo a las actividades de la OIT, conforme a su mandato, en favor de los trabajadores palestinos.

Nuestra Confederación, renueva sus propios, esfuerzos este mes para promover la cooperación entre nuestros propios afiliados en Palestina y en Israel.

En su Memoria, el Director General se hacía la pregunta clave que nos formulamos todos. Se preguntaba si hemos conseguido, pese a nuestros logros, mejorar las vidas de los trabajadores en el mundo.

La respuesta de hoy honestamente, es no; todavía no, no lo suficiente. Pero si respondemos juntos a los desafíos que nos depara el futuro tengamos la certeza que para el 100.º aniversario de la OIT podremos responder a esa misma pregunta con un sí, claro e inequívoco.

---

*Original inglés: Sra. CRONBERG (Ministra de Trabajo, Finlandia)*

---

En primer lugar, quisiera felicitar al Director General por su Informe, en el que se esbozan los desafíos a los que se enfrenta la OIT en la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo para el logro de un desarrollo sostenible. Quisiera, asimismo, expresarles mi agradecimiento por el Informe en el que se describen los esfuerzos reali-



zados para alcanzar los objetivos de la OIT en el contexto de la globalización.

Estoy totalmente de acuerdo en que la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva son derechos que tienen una incidencia importante en el trabajo, el bienestar y las condiciones de vida. También son importantes para el desarrollo y el progreso de los sistemas económicos y sociales. Finlandia está plenamente comprometida con estos principios.

Ahora bien, quisiera plantear algunas cuestiones que consideramos son de suma importancia en este contexto.

En primer lugar, la cuestión del impacto de la globalización en los cambios estructurales y el empleo. Si bien es cierto que la globalización genera oportunidades para el desarrollo sostenible, también puede decirse que el funcionamiento de los mercados internacionales conlleva un proceso de fusiones transfronterizas, adquisiciones y una transnacionalización de las actividades comerciales. Consideramos que las empresas que operan en más de un país deberían consultar a sus empleados.

Debido a los cambios estructurales, en Finlandia estamos preocupados por la seguridad del empleo. Si bien puede decirse que la situación del empleo es buena, el sentimiento de inseguridad persigue a los trabajadores. En este contexto, la importancia de la OIT aumenta como conciencia social del mundo. En la vida laboral existe la misma necesidad de regularización que en los mercados financieros internacionales.

En segundo lugar, mediante la elaboración de normas, la OIT ha ayudado a armonizar las condiciones de trabajo en todo el mundo. La aplicación de estas normas sólo puede garantizarse si todos los trabajadores tienen derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva, y ello en todos los niveles, desde la empresa al nivel internacional. Ello exige, asimismo, el compromiso de los gobiernos.

En tercer lugar, el principio de la negociación colectiva también se ha adoptado de manera más generalizada a lo largo de los años, dependiendo de los países y de sus respectivos sistemas políticos.

En Finlandia se están produciendo cambios, y la flexiguridad es una de las cuestiones que se plantean hoy en día. Estamos desarrollando un modelo finés relativo al mercado de trabajo, en el que la flexibilidad y la seguridad encuentran un nuevo equilibrio, tanto desde el punto de vista de los empleadores como de los trabajadores. Ello exige necesariamente una reforma de los sistemas de seguridad social y de educación de adultos, que no pueden desarrollarse más sin el derecho básico a la negociación.

En unos tiempos de cambios estructurales, tenemos que evaluar los riesgos y desarrollar economías locales que funcionen correctamente para contrarrestar la vulnerabilidad de las comunidades frente a las deslocalizaciones de empresas. Tenemos que reforzar todos los aspectos de la responsabilidad social de la empresa, no sólo a nivel nacional, sino también a nivel internacional.

La libertad, la dignidad humana, la seguridad y la no discriminación son esenciales en los esfuerzos que realiza la OIT para fortalecer su capacidad.

Mi Gobierno apoya firmemente a la OIT, que ha asumido una función activa, al mejorar el entendimiento y la eficacia en el sistema de las Naciones Unidas. Considero sumamente importante que la OIT prosiga su valiosa labor consistente en promo-

ver la justicia social y los derechos humanos entre las diversas organizaciones de las Naciones Unidas.

---

*Original francés: Sr. CORTEBEECK (trabajador, Bélgica)*

---

He tomado conocimiento con un vivo interés del Informe del Director General sobre algunos retos estratégicos que se le plantean al objetivo central de la OIT que constituye el trabajo decente. He apreciado particularmente el realismo del análisis y el voluntarismo de las actuaciones que se propugnan para promover el trabajo decente. El Programa de Trabajo Decente marca el camino adecuado para recuperar el crecimiento de la economía mundial privilegiando el empleo y la reducción de la pobreza y las desigualdades.

Desearía subrayar algunos aspectos del proyecto que me parecen importantes en el contexto actual.

En primer lugar, la OIT debería imponerse aún más en los grandes debates económicos y financieros actuales, por cuatro razones. Primero: para contrarrestar de modo más rápido y preventivo las repercusiones sociales de la «financiarización» de la economía. Las repercusiones de la crisis financiera actual sobre la economía real son una muestra de que es realmente necesario. Segundo: las grandes instituciones económicas y financieras que jamás se han preocupado mucho por consideraciones sociales, han empezado a cambiar un poco su enfoque de la globalización y han reconocido que ésta genera perdedores y ganadores, y que por lo tanto esto amenaza su base política. Por lo tanto, a la OIT se le presenta la oportunidad de avanzar en el camino de una mundialización justa. Además, parece el momento idóneo para examinar cómo pedir que respeten las normas fundamentales del trabajo decente no solamente los países, sino también los grandes protagonistas de la vida económica y social, y sobre todo, las multinacionales.

Y por último, tenemos una oportunidad de reequilibrar el discurso económico dominante. Hasta ahora, el discurso «globalista» ha favorecido comparaciones y «benchmarking» de factores cuantitativos como el costo del trabajo y las cargas fiscales y parafiscales. Ha llegado el momento de reafirmar que el desarrollo económico no es solamente un asunto de costos, sino que tiene que ver también con la innovación, las infraestructuras, las calificaciones y la salud pública. Esos gastos públicos deben ser considerados no como costos o cargas, sino como inversiones.

Con ello, llego a la segunda prioridad, y es que la OIT debe ser el adalid de una seguridad social que abarque a toda la población y debe dedicar más esfuerzos a examinar las posibilidades al respecto. El momento es idóneo porque los grandes países cuya seguridad social estaba principalmente garantizada por las empresas han descubierto las desventajas de ese sistema. Después de Rusia y China, con sus grandes empresas de estado, hoy compete a las grandes sociedades privadas norteamericanas, como Ford y General Motors, sufrir en carne propia lo que les cuesta contribuir a las pensiones y a la salud. La lección es amarga, pero clara: más vale un sistema general y nacional que una seguridad social de empresa. En efecto, los sistemas de mutuas hacen más fáciles las reestructuraciones y la movilidad profesional.

Cada vez más, proporcionar a los trabajadores una seguridad eficaz aparece como el complemento indispensable de la globalización, incluso en los Estados Unidos.

Por lo tanto, ha llegado el momento no solamente de hablar sobre el aumento de la justicia social para una mundialización más justa, sino de ponerlo en práctica.

---

*Original chino: Sr XU (trabajador, China)*

---

La Memoria del Director General establece una base sólida para nuestro debate. En efecto, propone un análisis atinado de las actuales tendencias del desarrollo económico mundial y señala algunos retos estratégicos que se plantean con respecto al trabajo decente, subrayando además la necesidad de hacer evolucionar el Programa de Trabajo Decente hacia la definición de un marco de políticas de carácter estratégico. Asimismo, analiza las graves dificultades que afronta hoy el mundo del trabajo, como la pobreza y la polarización, y la ingente tarea que deben asumir los países para alcanzar el objetivo del trabajo decente.

Este año se cumple el 30.º aniversario del inicio del proceso de reforma y apertura de China. Durante los últimos 30 años, China siempre ha puesto los intereses del pueblo entre las máximas prioridades de sus objetivos de desarrollo. Por su parte, los sindicatos de China han evolucionado siguiendo una vía acorde con las circunstancias nacionales. Guiándonos por el principio de «organizarse para lograr una mejor protección», hemos adoptado un enfoque orientado a la atención de las necesidades de los trabajadores, basado en el respeto de la legislación y en la defensa de los derechos de los trabajadores, lo que nos ha permitido desempeñar un papel específico en la promoción de relaciones laborales armoniosas y en la afirmación de la tranquilidad social. En los últimos tres decenios, China ha recorrido un extraordinario camino de avance y desarrollo y superado airoosamente diversas dificultades y desafíos. Un ejemplo reciente es el devastador terremoto que asoló la región de Sichuan, causando enormes pérdidas de vidas y de bienes. No obstante esas trágicas circunstancias, bajo la firme dirección del Gobierno chino, insistimos en que la preservación de las vidas era la primera prioridad, y la nación entera se movilizó para superar la catástrofe en un espíritu de unidad y solidaridad. La entereza con que el pueblo chino hizo frente a este desastre ha impresionado al mundo entero, que ha respondido con solidaridad y asistencia fraternal. Queremos dar las gracias a todos por la solidaridad que nos han manifestado en estas horas difíciles.

Para garantizar que el trabajo decente sea una realidad en todos los países, debemos poner a las personas en primer lugar y hacer que la población de todos los países pueda beneficiarse de los dividendos del crecimiento económico mundial. A la economía mundial se le abren ahora nuevas oportunidades de desarrollo, pero la brecha entre el Norte y el Sur, entre los ricos y los pobres, es cada vez mayor, y sobre los trabajadores, sobre todo en los países en desarrollo, siguen pesando muchas dificultades y escollos. En este contexto, los sindicatos de China consideran que deberíamos centrar nuestros esfuerzos en los aspectos que describo a continuación.

Adopción de un enfoque centrado en las personas y promoción del desarrollo común. El actual desarrollo económico está seriamente desequilibrado a nivel mundial. Los trabajadores, tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo, han sido muy afectados por la globalización económica. En la práctica, la mayoría de los trabajadores se en-

cuentran en los países en desarrollo, donde también se concentra la mayoría de los pobres del mundo. No podremos conseguir una globalización económica equilibrada, integradora y equitativa si no prestamos una atención cabal a los intereses de los trabajadores de los países en desarrollo. En la actual situación de desigualdad predominante en el orden político y económico, los países desarrollados dominan la distribución de la riqueza mundial y hacen que para los trabajadores de los países en desarrollo sea imposible lograr una prosperidad común y el desarrollo a través del trabajo. Por lo tanto, la Organización Internacional del Trabajo debería dar mayor prioridad a los trabajadores de los países en desarrollo y ayudarles a dotarse de capacidades para la acción. No puede ser más evidente: no habrá desarrollo común sin el avance de los países en desarrollo.

Adhesión a la consulta tripartita y a la realización del trabajo decente. El trabajo decente para todos es un elemento fundamental de todo enfoque que se oriente a responder a las necesidades de la población. Este planteamiento refleja las tendencias de nuestro tiempo y se ajusta a los principios del respeto y la protección de los derechos humanos. Los gobiernos, los empleadores y los sindicatos son actores importantes en la promoción del trabajo decente, aunque, como es lógico, asuman funciones diferentes en el campo de las relaciones laborales. Sólo cuando los intereses de cada una de las tres partes estén intrínsecamente vinculados entre sí y que éstas unan fuerzas en aras del interés común, podremos dar al trabajo decente su verdadero sentido.

Participación en el diálogo y la cooperación para consolidar la democracia y la armonía. A medida que los intereses de los trabajadores en todo el mundo se van haciendo cada vez más interdependientes, cobra mayor importancia la unidad y la acción común en defensas de esos intereses. Los sindicatos de todos los países comparten un mismo objetivo, a saber, defender los derechos legales de los trabajadores y convertir los intereses de los trabajadores en su máxima prioridad. Por lo tanto, todos los sindicatos deberían poder tomar parte en el debate de los asuntos internacionales del trabajo. El órgano de toma de decisiones de la OIT debería potenciar aún más la voz de los países en desarrollo, y el Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración debería tener una base amplia, y ser representativo y justo.

Hacemos un llamamiento a los sindicatos y a la OIT, en el sentido de intensificar el diálogo y los intercambios en un pie de igualdad, de buscar un terreno común, dejando de lado las diferencias y promoviendo relaciones de amistad y cooperación, democráticas y armoniosas, en beneficio de los trabajadores de todos los países.

China no puede lograr el desarrollo en forma aislada, ni el mundo puede desarrollarse sin China. Estamos dispuestos a cooperar con los trabajadores y los sindicatos de todos los países, en la perspectiva de compartir oportunidades, hacer frente a los desafíos y contribuir al noble objetivo de hacer realidad el desarrollo y el trabajo decente para todos.

---

*Original inglés: Sr. KUDATGOBILIK (empleador, Turquía)*

---

Las relaciones entre mi país y la OIT son antiguas, ya que datan de hace más de 75 años. Desde 1936, cuando nuestro fundador, Atatürk, firmó la primera solicitud, hemos participado muy activa-

mente en la OIT. Mi organización tiene más de 50 años de vida, y desde su creación nos hemos estado ocupando de cuestiones relacionadas con la OIT.

Los empleadores turcos estamos totalmente de acuerdo con el Director General que dice en su Memoria que el Programa de Trabajo Decente puede contribuir a fomentar el equilibrio y la equidad en estos tiempos de turbulencias financieras, aumento exorbitante de los precios de los alimentos y desaceleración económica. En este contexto muy difícil no podemos sino agradecer realmente al Director General por haber centrado su Memoria este año en algunos retos estratégicos.

A nuestro juicio, el proceso de globalización está pasando por una dura prueba para ver si puede ser controlado y equilibrado para poder merecer el atributo de globalización justa.

Estamos totalmente de acuerdo cuando el Director General dice que el trabajo decente es un programa para nuestros tiempos. No tengo la más mínima duda al respecto. Ese programa entraña obligaciones y deberes para los interlocutores sociales, los gobiernos y las organizaciones internacionales que los representan sobre una base tripartita.

En primer lugar, debemos considerar una vez más el diálogo social como un medio idóneo para resolver los problemas de los distintos sectores, los países y el mundo en su conjunto.

Por lo que atañe al diálogo social, mi país es un país con un largo historial y una gran tradición en el ámbito de las relaciones laborales. Además, somos hoy candidatos a la Unión Europea, y la influencia del acervo comunitario ha ayudado a hacer evolucionar los mecanismos de diálogo social y a crear nuevos mecanismos inspirados en los mecanismos europeos.

Nuestra legislación prevé ahora el establecimiento de organismos bipartitos y tripartitos, así como de mecanismos a nivel nacional y a nivel de las empresas. Por ejemplo, asambleas de trabajadores, el Consejo Económico y Social y el Consejo de Consultas Tripartitas, son algunas de las instituciones nuevas con las que nos hemos dotado.

Además del diálogo social y la importancia de fomentar el trabajo decente en la atmósfera convulsionada actual, consideramos que los empleadores turcos y la legislación social turca pueden y deberían desempeñar un papel importante para conciliar la flexibilidad con las necesidades de seguridad. Para aumentar la flexibilidad, lo cual es algo importante si queremos realmente crear más puestos de trabajo decente y, al mismo tiempo, proteger el derecho de los trabajadores, tenemos que enmendar las normas jurídicas que reglamentan la vida laboral para que se ajusten a las normas de la OIT.

Quisiera referirme ahora al proceso legislativo que hemos iniciado para alcanzar esos objetivos logrando un equilibrio adecuado entre objetivos que parecen a veces contradictorios. Aunque hay muchos artículos de la Ley sobre el Trabajo turca que están basados en Convenios de la OIT y en directivas de la Unión Europea, las cuestiones como el trabajo flexible se han abordado de manera rígida, y esto crea un marco que no es adecuado para la flexi-seguridad y que requiere una reforma urgente. Tenemos que reconsiderar la vieja noción de «protección de los puestos de trabajo», que hay que reemplazar por el actual concepto de «protección del empleo».

Las leyes más importantes que rigen las relaciones laborales son la Ley de Sindicatos y la Ley de

Convenios Colectivos. Son leyes que han sido criticadas por la OIT a lo largo de muchos años, pero ahora hemos llegado a un momento en que gracias a negociaciones tripartitas y a las importantes contribuciones de los interlocutores sociales hemos podido mejorar esta situación. Cabe señalar que esos proyectos de ley fueron aprobados por comisiones parlamentarias y figurarán en el orden del día de la Asamblea General del Parlamento.

El tercer pilar, y quizá el más importante de la creación de trabajo decente es el de los resultados económicos de los distintos países y de la economía en su conjunto. A ese respecto, no nos sentimos muy optimistas al ver las previsiones económicas. Vemos que el crecimiento se está desacelerando y la inflación está aumentando. Estas tendencias incidirán sin duda negativamente en el escenario del empleo y, en particular, en los esfuerzos en pro del trabajo decente. Tememos que, en esas circunstancias, el sector informal se amplíe aún más.

Para concluir quisiera decir que el año que viene será el 90.º aniversario de la Constitución de la OIT, que se celebrará en abril de 2009. Nuestra confederación de empleadores no escatimará esfuerzos para celebrar este gran acontecimiento, y organizaremos eventos dentro y fuera del país.

---

*Original inglés: Sr. BROSH (empleador, Israel)*

---

En primer lugar, estoy seguro de que la mayoría de ustedes, que han tenido la amabilidad de permanecer en la sala, agradecerán que me ciña muy brevemente a dos temas.

En primer lugar, quisiera decirles que hace tres años, cuando el Sr. Ofer Eini fue elegido presidente del Sindicato de Israel y yo fui elegido presidente de la Federación de Organizaciones Económicas de Israel, decidimos que intentaríamos mejorar nuestra relación, acordamos que cuando entrásemos en una sala para hablar de un tema o conflicto, no la dejaríamos sin haber encontrado una solución. Me enorgullece decirles que lo hemos conseguido. En los últimos tres años no ha habido conflicto o tema para el que no hayamos encontrado solución, y la principal razón de esta mejora es que nuestras dos organizaciones han entendido que el crecimiento de la economía de Israel es importante para ambas. Este crecimiento tiene grandes repercusiones en el nivel de vida de los ciudadanos del país y, claro está, incide de forma sustancial en los beneficios de las empresas.

Llegamos a la conclusión de que preferimos dar prioridad al debate y al diálogo en lugar de pedirle al Parlamento que tome cartas en el asunto y legisle. Cuando acudimos al Parlamento lo hacemos siempre juntos, tras habernos puesto de acuerdo sobre algún tema, así estamos seguros de que atenderá nuestras solicitudes y confirmará nuestros planteamientos.

Esta era exactamente la situación hace seis meses, cuando pactamos un régimen de pensiones para todos los ciudadanos de Israel. Nos llevó tres meses alcanzar un acuerdo, y desde el 1.º de enero de 2008, todos los ciudadanos de nuestro país pueden beneficiarse del mismo.

Si observamos los resultados de esta relación, podemos traducirlos en cifras.

Entre 1994 y 2004 Israel tuvo 1 millón y medio de días de huelga al año. En 2005 sólo 230.000, en 2006 los días de huelga ascendieron a 130.000 y en 2007 no sumaron prácticamente ninguno. Estos son

los resultados de la relación que mantienen nuestras dos organizaciones.

Está claro que si queremos conseguir crecimiento, la educación es el principal factor a tener en cuenta. Desde que entendimos que la educación, la formación y los recursos humanos capacitados son una condición *sine qua non*, insistimos para que el Gobierno amplíe el presupuesto destinado a las reformas necesarias para conseguir un mejor nivel de educación para nuestro pueblo.

Estoy convencido de que esta actuación dará sus frutos, de los que se beneficiará la economía del país. Quiero que sepan que Israel está invirtiendo el 4,5 por ciento de su PIB en investigación y desarrollo. Si queremos que esta inversión dé sus resultados, necesitamos contar con los recursos humanos adecuados que puedan beneficiarse de los mismos.

Juntos, estamos trabajando para mejorar el sistema educativo de Israel, y estoy seguro de que estas mejoras redundarán en beneficio del pueblo de Israel y de la economía de nuestro país.

---

*Original inglés: Sra. CHARALAMBOUS (Ministra de Trabajo y Seguridad Social, Chipre)*

---

Ante todo, desearía felicitar al Director General de la OIT, Sr. Somavia, que una vez más nos ha planteado la cuestión del trabajo decente para que sigamos ahondando en los múltiples aspectos que emanan de esa inquietud común por nuestro futuro.

En un período de transición mundial que se caracteriza por la inestabilidad financiera, el rápido crecimiento demográfico y los progresos tecnológicos, donde la organización, la estructura y los modelos de empleo son objeto de cambios constantes, la definición del trabajo decente de una forma acorde con los principios y derechos fundamentales en el trabajo en cumplimiento de las normas internacionales es algo primordial. Garantizar el trabajo decente para las personas de todo el mundo es un reto que requiere la planificación estratégica y la unidad de objetivos de los tres mandantes: gobiernos trabajadores y empleadores. Es imperativo promover el Programa de Trabajo Decente de forma que combine el crecimiento económico y la competitividad de la economía, a la par que la justicia social, el desarrollo sostenible y la cohesión social. Ello conlleva garantizar no sólo el derecho al trabajo sino la calidad del trabajo, salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores, introducir medidas de protección social para los grupos vulnerables, aplicar el diálogo social e incluir la dimensión de género en todos los aspectos de la vida.

La aplicación del objetivo de la OIT del trabajo decente, un objetivo plenamente conforme a las normas internacionales del trabajo, presupone ante todo que la globalización de la economía a nivel nacional e internacional se realice de forma que garantice que el crecimiento económico mundial y que el potencial de la utilización de la tecnología se distribuya entre los Estados y entre los mandantes principales de la economía de una manera más equilibrada.

Promover el Programa de Trabajo Decente requiere una estrategia global inclusiva contra la pobreza y contra todas las formas de discriminación y desigualdad económica. Debemos mejorar la gobernanza fortaleciendo el diálogo social; identificar los problemas y adoptar medidas proactivas en lo referente al trabajo decente; establecer un marco reglamentario que garantice la igualdad entre hombres y mujeres; fijar sistemas viables de justicia social,

educación y aprendizaje permanente; reducir al mínimo la corrupción, e instituir normas justas de competencia. Es decir, necesitamos urgentemente una estrategia para una globalización equitativa.

El Gobierno de Chipre está comprometido con los principios y objetivos del Programa de Trabajo Decente de la OIT, que aspira a lograr un crecimiento económico que propicie a un trabajo decente y seguro y garantice condiciones de empleo adecuadas. No cabe duda de que el trabajo decente debe ser un derecho para todos con independencia de la nacionalidad, la raza, la religión o el género y Chipre se complace en garantizar que este derecho se defienda.

Desde su creación en 1960, la República de Chipre ha situado el diálogo social y el sistema tripartito en el eje de sus estrategias de desarrollo, con resultados muy satisfactorios. Los convenios colectivos acordados libremente entre los empleadores y los trabajadores han sido la forma más importante para fijar las condiciones de trabajo y los salarios. El fomento de organizaciones sólidas de trabajadores y de empleadores ha permitido resolver los problemas y las crisis, contribuyendo a mantener la paz laboral con todos los beneficios que esto acarrea para la economía y las personas. Sin embargo, debido a la globalización de la economía, los movimientos laborales de otros países de Europa y de terceros países, así como la alteración de los modelos tradicionales de empleo, la eficacia del sistema de relaciones laborales se ha visto afectada.

Este nuevo entorno requiere que se adopten rápidamente medidas correctivas. La protección del diálogo social y el sistema tripartito, y el fortalecimiento de los mecanismos de inspección para aplicar la legislación y los convenios colectivos, dependen de nuestra capacidad para garantizar un trabajo decente de calidad para todos los trabajadores de Chipre, cualquiera que sea su origen, raza o sexo. El Gobierno hará todo lo posible para lograrlo.

Creemos firmemente que la vía hacia el crecimiento económico sostenible en Chipre es crear un entorno en el que la competitividad y la economía se armonicen con el derecho de las personas a un trabajo seguro y de calidad, así como a un alto nivel de protección social.

Por último, concluiré señalando que para la República de Chipre el Programa de Trabajo Decente está muy vinculado a nuestro objetivo principal, a saber: resolver el problema de Chipre. La unificación de nuestro país brindará nuevas posibilidades en relación con la economía que redundará en la prosperidad y el bienestar de todos los chipriotas: griegos-chipriotas, turcos-chipriotas, maronitas, armenios y latinos por igual.

---

*Original árabe: Sr. DJILANI (empleador, Túnez)*

---

La promoción de los derechos fundamentales en el trabajo es objeto de un esfuerzo constante de la OIT y constituye el fundamento de un crecimiento económico mundial equilibrado. Esta promoción requiere la existencia de organizaciones representativas y eficaces de trabajadores y de empleadores que traten de garantizar los derechos de sus afiliados y que participen en un proyecto común en materia de desarrollo a nivel nacional.

Las relaciones entre las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores deben superar la fase de reivindicaciones y conflictos para centrarse en una relación de asociación y de con-

cordia que les permita mantenerse en ciertos países en los que está disminuyendo la afiliación sindical.

El derecho de sindicación no se limita a la constitución de sindicatos y sólo tiene sentido en el marco de un diálogo social completo, es decir, que incluya la celebración de consultas y la negociación colectiva.

Conscientes del hecho de que la estabilidad política y la paz social son esenciales para garantizar la estabilidad de las empresas y medios de subsistencia decentes para todos, desde hace veinte años, hemos querido iniciar nuevas negociaciones colectivas cada tres años para revisar los convenios firmados con objeto de mejorar el poder adquisitivo y las condiciones de trabajo de los trabajadores y de aumentar la productividad y la competitividad de las empresas en el marco de una política nacional que tenga en cuenta la importancia de las dimensiones sociales y económicas y la capacidad del diálogo social para superar las dificultades. Ahora que empezamos el séptimo ciclo de esas negociaciones en un difícil clima internacional, estamos seguros de poder alcanzar nuestros objetivos comunes en un espíritu de cooperación y de respeto mutuo basándonos en nuestras experiencias pasadas en ese campo.

Las organizaciones sindicales de trabajadores y las organizaciones de empleadores son un componente esencial del Estado moderno, y el crecimiento del empleo es uno de los objetivos y de los retos más importantes en Túnez al igual que en todos los demás países del mundo.

Nuestro Presidente ha convertido el empleo en una prioridad absoluta. Anunció la organización de una consulta nacional general sobre esta cuestión. En esa consulta participan todas las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todos los niveles del diálogo, de la consulta y del análisis. En esa consulta también tienen participación todas las fuerzas vivas del país y todas las partes asumen la responsabilidad colectiva de ganar esta apuesta.

El año 2008 fue designado como el año del diálogo con los jóvenes porque hay que permitirles participar en el análisis de los problemas y de la realidad del país y en la elaboración de perspectivas para el futuro en materia de empleo, de educación y de formación. También se busca hacerles adquirir competencias profesionales que les permitan una mejor integración en la vida laboral. En lugar de decir que los jóvenes son un problema, creemos más bien que ellos son la solución de los problemas.

Quisiera expresar mi agradecimiento por la iniciativa de la OIT de abrir el diálogo sobre el empleo en las zonas rurales, así como su papel en la reducción de la pobreza, y deseo reafirmar nuestra determinación de contribuir al éxito de esta iniciativa.

Mañana conmemoramos el Día Mundial de la Lucha contra el Trabajo Infantil y reiteramos en nombre de los empleadores de Túnez el compromiso de convertir la escuela en el lugar natural para que los niños logren su plenitud y reafirmamos que el trabajo infantil y la explotación de los niños constituyen una vergüenza para la conciencia humana.

Han pasado sesenta años y el hermano pueblo palestino sigue esperando que se concrete su derecho a construir un Estado independiente y a vivir en paz como todos los otros pueblos de la región. A la vez que reafirmamos nuestro apoyo a esta justa causa, exhortamos a la comunidad internacional a que le dé su apoyo y lo ayude a recuperar sus derechos legítimos.

---

Original Lao: Sr. SYMOUNE (trabajador, República Democrática Popular Lao)

Participo con sumo placer en la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ante todo quisiera felicitar y brindar mi apoyo al Director General de la OIT por el Informe global titulado: *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*. Los logros alcanzados al respecto son consecuencia de su contribución a la Organización Internacional del Trabajo.

La Federación de Sindicatos de Lao, es una organización que representa y protege los derechos e intereses del pueblo y los trabajadores de la República Democrática Popular Lao. Actualmente, la Federación de Sindicatos de Lao desempeña una función importante en la gestión económica y social del país.

En diciembre de 2007, la ley sobre sindicatos fue aprobada por la Asamblea Nacional de Lao. Esta ley sindical estipula que todas las empresas deben tener su propia unidad sindical para representar a los trabajadores y proteger sus intereses. Según esta ley la función del sindicato consiste en representar a los trabajadores en la negociación colectiva y la revisión de los convenios colectivos entre trabajadores y empleadores, en caso de que los convenios colectivos sean considerados injustos según las denuncias de los trabajadores. En el pasado, nuestro sindicato participó en seminarios sobre negociación colectiva organizados por la Oficina Regional de la OIT de Bangkok con el objetivo de poner coto a la explotación de los trabajadores por parte de los empleadores. La nueva ley sobre sindicatos destaca la obligación del sindicato de establecer y desarrollar relaciones con los sindicatos de todo el mundo y con las organizaciones internacionales para aplicar los convenios de la OIT.

La Federación de Sindicatos de Lao organizó una reunión sobre solidaridad, coordinación y cooperación sindical en el plano internacional para centrarse en el fomento de la cooperación a nivel internacional y contribuir que la Federación mantenga contactos con los trabajadores y las organizaciones sindicales de la región y el mundo.

La política del Gobierno es salvaguardar los derechos y los intereses del pueblo y los trabajadores de Lao. En consecuencia, el Gobierno ratificó seis convenios de la OIT. Ha ratificado ahora los Convenios núms. 100 y 111 para seguir protegiendo a sus ciudadanos y trabajadores. La política del Gobierno de Lao es aplicar los convenios de la OIT.

Al aplicar las directrices políticas del Gobierno y de la ley sindical de Lao, estamos comprometidos de que seguiremos desarrollando nuestras relaciones y la cooperación con la OIT y las organizaciones sindicales del mundo. De esta forma lograremos aplicar los convenios de la OIT y, al mismo tiempo, pondremos en práctica las disposiciones adoptadas en la reunión de la Organización Internacional del Trabajo.

En esta ocasión, como representante de la delegación de la Federación de Sindicatos de Lao, quiero desear a la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia pleno éxito.

---

Original inglés: Sr. MDLADLANA, (Ministro de Trabajo, Sudáfrica)

En su Informe «superar la pobreza, mediante el trabajo» el Director General de la OIT resaltó que la pobreza es una pesadilla. Es un círculo vicioso de mala salud, poca capacidad de trabajo, poca produc-

tividad y poca esperanza de vida. Resaltó que para las familias, la pobreza es una trampa porque lleva a una mala escolarización, pocas calificaciones, ingresos inseguros, paternidad precoz, mala salud, y muerte precoz. Concluyó que para las sociedades, la pobreza es una maldición.

Hace 1827 días, el Presidente Thabo Mbeki se dirigió a esta augusta asamblea advirtiéndonos que incluso los que están en la oscuridad donde hay crujir y rechinar de dientes son capaces de hablar y cuando hablen, por fin, en todos los continentes, incluso donde estamos reunidos, proclamarán: «somos la esperanza del mundo, por fin libres de la maldición de la pobreza».

El presente Informe se ha escrito en un momento de disturbios económicos, con precios de energía y alimentos muy altos. Las consecuencias de esta crisis son patentes en la actitud de los pobres. Los pobres empiezan a impacientarse y esta impaciencia refleja las profundas aspiraciones de las personas a una igualdad de oportunidades. Se refleja en su protesta contra los sistemas sociales existentes, las malas políticas sociales, las políticas de bancarrota, marginalización y falta de apoyos.

Hemos visto cómo en el último decenio la mundialización trajo más crecimiento y mejores condiciones de vida en algunas partes del mundo. Pero la mayoría de los países pobres, cada vez han quedado más marginados y más sumidos en la pobreza. Proclaman como una carga intolerable el vivir con el miedo diario de ser objeto de la reducción de gastos. Como dijo el Presidente Mbeki: «es igualmente injusto que los derechos del trabajador se vean amenazados» porque hay otro a la puerta de la fábrica que está dispuesto a ocupar su lugar aceptando peor salario, peores condiciones de trabajo, precarización del trabajo y no aplicación de las normas de la OIT.

En los esfuerzos para superar estos retos, agradecemos el Informe del Director General porque aporta algunas perspectivas estratégicas en cuanto a los retos de cara a nuestro Programa de Trabajo Decente. No hay que olvidar que los pobres y desempleados pueden hablar, pueden revelarse contra las políticas que a veces abrazamos. Los pobres empiezan a desconfiar de sus líderes. Observé su reacción en Sudáfrica. Hoy luchan entre ellos, mañana nos tocará a nosotros en todo el mundo, sobre todo aquellos con grandes estómagos como el mío, cuando proclamen que están cansados de los seminarios, de las conferencias, de las cumbres, de los discursos. Esto lo he observado en Sudáfrica donde tenemos la economía del primer y del tercer mundo. El primer mundo es rico, mayoritariamente blanco y tiene toda la infraestructura del primer mundo que cabe imaginar. Ese es el primer mundo, lo que llamamos la primera economía. El tercer mundo es pobre, vive en la miseria, casi todos son parados, sin educación, sin formación y predominantemente negros. Personas de países vecinos llegan a Sudáfrica para mejorar su vida y lamentablemente cuando llegan a Sudáfrica permanecen entre los pobres, viven en la pobreza con ellos. Algunos vienen con formación empresarial, otros son aventureros, innovadores, creativos y los que vienen a vivir en esas comunidades de negros suelen ser negros, mientras que los que están en el primer mundo y son ricos, compiten por sus inversiones y beneficios. En la economía del tercer mundo se compite por la pobreza. Como consecuencia, se suscitan los celos y se estima que el recién llegado es la causa de la pobreza de quien ya estaba allí. Cabe señalar, sin embargo, que hay mi-

les de trabajadores migrantes en Sudáfrica, y que llevaban allí muchos años, desde comienzos de los cincuenta. Llegaron de Mozambique, de Lesotho, de Swazilandia, de Zimbabwe. Nunca se quedaron en campos de refugiados, incluso ahora seguimos sin creer que haya que crear campos de refugiados. Creemos que los africanos deben integrarse con otros africanos. Lo que necesitamos es una campaña de concienciación, enseñar a los nuestros el africanismo, el amor de unos africanos, por otros, el orgullo de ser africano, el no matar, el no herir, el no dañar a otro africano por ningún motivo. Por eso, con nuestros sindicatos, junto a nuestros empleadores, hemos convenido en hacer campaña contra este azote de los asesinatos mutuos. Sinceramente, como sudafricanos, mucho nos incomodan los ataques de los hermanos y hermanas. Fue y sigue siendo una experiencia muy humillante la de ver a un negro arder, quemado por otros hermanos y hermanas negros, sobre un hueso sin carne, mientras otros lo celebraban, y se reían. De hecho, los pobres están impacientes. El placer de estar en una sala como la nuestra, pronto terminará.

---

*Original inglés: Sr. BOUTSIVONGSADK (empleador, República Democrática Popular Lao)*

---

Es un gran honor para mí estar presente en la Conferencia Internacional del Trabajo y, para la organización de empleadores de Lao, participar en esta 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Quisiera expresar mis sinceras felicitaciones y mi apoyo al Informe del Director General sobre la libertad de asociación y de negociación colectiva, destinado a garantizar que los empleadores y trabajadores saquen el máximo beneficio.

Estoy totalmente de acuerdo con el Informe de nuestro Viceministro de Trabajo y Bienestar Social en relación con la aplicación de los Convenios de la OIT, el derecho laboral de Lao y la regulación en materia de cooperación con la Organización Internacional del Trabajo en el marco de muchas actividades en la República Democrática Popular Lao.

Durante la aplicación de los nuevos mecanismos económicos estipulados por el Gobierno de Lao en los últimos años, el sector comercial del país ha crecido anualmente un 6,2 por ciento, especialmente en los sectores de la industria y los servicios. Los sectores de crecimiento más importantes son: la minería, la energía hidroeléctrica, la construcción, el turismo, la hostelería y la restauración, y la banca. Este crecimiento se ha logrado gracias a las grandes inversiones realizadas por los empleadores locales y extranjeros.

Estas inversiones han contribuido a crear empleo para miles de laosianos y a aliviar la pobreza en la República Democrática Popular Lao. A fin de asegurar relaciones laborales armoniosas en distintas unidades de trabajo, la Cámara Nacional de Comercio e Industria (CNCI) de Lao ha alentado con éxito a los empleadores a que creasen sindicatos en los comités de representación de los trabajadores organizados en las empresas sobre una base voluntaria. La CNCI también alentó a los empleadores a establecer asociaciones comerciales de conformidad con los Decretos Ministeriales núms. 125PM y 98PM relativos a la aplicación de la legislación laboral. Veinticinco asociaciones comerciales se organizaron recientemente en Vieng Chan, la capital.

Con el apoyo de la OIT, la ONUDI y el PNUD, la CNCI organiza seminarios sobre la función que

desempeñan los empleadores, la legislación laboral, la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, la seguridad social, las horas normales de trabajo, las horas extraordinarias, la igualdad de género y la organización de sindicatos en comités de representación de trabajadores de carácter voluntario. Hasta ahora, se han creado sindicatos y comités de trabajadores en distintas empresas de Vieng Chan, la capital. Estas organizaciones han contribuido a mejorar las relaciones laborales entre los empleadores y los empleados. Debido a la escasez de fondos y recursos humanos, la CNCI necesita la asistencia de la OIT, la ONUDI y el PNUD con el fin de ampliar su representatividad a todas las provincias del país, fortalecer su función y proteger los intereses de los empleadores a nivel provincial. La creación de cámaras de comercio e industria locales puede contribuir a que se apliquen adecuadamente los Convenios de la OIT en el marco de la legislación laboral del país.

La CNCI desea expresar su agradecimiento a la Organización Internacional del Trabajo, la ONUDI y el PNUD para haber brindado todo su apoyo y asistencia técnica en muchas de sus actividades. Esperamos que estas organizaciones internacionales sigan prestando asistencia al CNCI para que podamos crear más capacidades y alcanzar el nivel de otros países de la región en un futuro próximo.

Una vez más, en nombre de la CNCI y de la organización de empleadores de Lao, quisiera expresar nuestro más sincero agradecimiento por todas las actividades realizadas por la Organización Internacional del Trabajo en la República Democrática Popular Lao.

Permítanme desear mucha salud a todos los delegados y éxito a esta 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia de la OIT.

---

*Original francés: Sr. NDONGOU (Ministro de Trabajo, Empleo y Bienestar Social, Gabón)*

---

Tal y como lo han hecho los oradores que me han precedido, nos gustaría felicitar al Presidente y a todos los miembros de la Mesa de esta 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y estoy convencido que bajo su dirección, la labor de esta Conferencia arrojará los resultados que todos deseamos.

Durante la discusión de su Informe, el Director General nos ha instado a construir un sistema que permita evaluar los progresos realizados en nuestros países en todas las facetas del trabajo decente. Los aspectos del trabajo decente son múltiples y variados, pero están claramente identificados en la tercera parte del Informe, bajo el título «El trabajo decente, piedra angular del progreso social, medioambiental y económico».

El Director General enumera los objetivos del trabajo decente. Dichos objetivos son relevantes, realistas y requieren nuestro apoyo, tanto individual como colectivamente, puesto que están en el centro mismo de la justicia social.

El Informe del Director General nos recuerda que el progreso económico, la protección social, el diálogo social basado en el ejercicio de la libertad de asociación y de expresión, son los pilares fundamentales que conducirán a nuestros pueblos hacia el progreso social justo, sostenible y duradero.

Teniendo en cuenta esta idea del destino de los pueblos, el Presidente de la República y Jefe de Estado, Su Excelencia, El Hadj Omar Bongo Ondimba, se ha comprometido frente al país a emprender

profundas reformas institucionales, de manera que hoy en día Gabón es un país verdaderamente democrático preocupado por promover la prosperidad de su economía y el bienestar de su gente.

Es el momento de agradecer a la OIT por las múltiples formas de apoyo que la Organización ha brindado a mi país en la preparación y gestión de estas reformas. Es por ello que a fin de garantizar una adecuada gobernanza del progreso económico del país, el propio Gobierno por su propia iniciativa y no por la presión empresarial, ha adoptado una estrategia de crecimiento que servirá para promover el empleo, para frenar el desempleo, en particular el desempleo de los jóvenes, para reducir la pobreza, la inestabilidad laboral y la marginalización. Esta estrategia está diseñada para permitir que el empleo desempeñe su papel como puente entre las políticas macroeconómicas para promover el crecimiento y las políticas sociales para promover el bienestar de nuestros pueblos. Estamos convencidos de que la prosperidad de la economía implica la prosperidad de las empresas y supone, por tanto, la productividad de sus medios de producción. En consecuencia, el Gobierno ha emprendido una reforma del sistema de formación profesional. En definitiva, esta reforma debería conducir a un aumento de la productividad laboral y a una mejora de la empleabilidad de los jóvenes, quienes generalmente se ven más afectados que otros grupos, por razones de desempleo.

En lo que respecta a la protección social, debo señalar que la obligatoriedad de un seguro de salud para todos los trabajadores, proporcionará beneficios para todas aquellas personas cuya desventaja económica es notoria. En la actualidad existen derechos absolutos y, por encima y más allá de las políticas estructurales para el sector agrícola y el mundo rural, la política orientada hacia la protección de las clases más vulnerables de nuestra población ha llevado al Gobierno a adoptar medidas para moderar el alza en los precios de los alimentos. Consciente de la necesidad de mantener la prosperidad de las empresas sin sacrificar los derechos de los trabajadores, el Gobierno también ha solicitado que se realicen auditorías sociales al interior de las compañías petroleras. Estas auditorías han desincentivado un gran número de situaciones potencialmente conflictivas, en un sector que es sumamente estratégico para la economía nacional y también han favorecido una mejora de la contratación y de las condiciones de trabajo, en particular con respecto a las horas extraordinarias en los campos petrolíferos.

Por lo tanto, para obtener los beneficios de la globalización, nuestro país ha decidido intensificar y diversificar su economía y, para evitar que esta nueva directriz desmejore las condiciones de la clase trabajadora, el Gobierno ha decidido promover una especialización de los servidores de la administración, según el respectivo sector de actividades.

Me complace afirmar que tengo la certeza de que podemos contar con la asistencia de la OIT para preparar y aplicar este importante programa destinado a preservar los derechos fundamentales de los trabajadores. Es también una preocupación del Gobierno de mi país el preservar la paz en las empresas, razón por la cual se ha adherido a dos programas de acción iniciados por la OIT. Me refiero al Programa para el Desarrollo del Diálogo Social en África, y el Programa de Apoyo a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.



En una sociedad que tradicionalmente fomenta la igualdad entre los sexos, el Gobierno también ha mejorado la paridad de género en los gabinetes ministeriales y es con ese criterio que el Gobierno está promoviendo la igualdad. Puesto que Gabón es un país que presta especial atención a la cuestión que se refiere a los menores y la trata de personas, el Gobierno no escatima esfuerzos para erradicar el tráfico de niños y el trabajo infantil.

Quisiera informar a la comunidad internacional que en lo que concierne a aspectos medioambientales, y conforme a lo decidido por el Gobierno, hemos resuelto destinar el 11 por ciento de nuestro país a la creación de 30 parques nacionales para preservar la biodiversidad.

Una vez más, quisiera reiterar ante la comunidad internacional nuestro compromiso por mantener la biodiversidad de nuestro país y por velar que exista coherencia entre el desarrollo y los objetivos que nos hemos trazado.

---

*Original inglés: Sr. LEVANON (Gobierno, Israel)*

---

Me complace estar entre ustedes en el día de hoy, ante la Conferencia Internacional del Trabajo, para describir los avances de Israel en pos de nuestro objetivo principal, el de trabajo decente para todos. Uno de esos progresos se ha producido fuera del contexto de la OIT, pero está estrechamente vinculado a la Organización, se trata de la invitación formulada a Israel para incorporarse a la OCDE. Como parte del procedimiento de candidatura, la OCDE enviará una comisión de investigación que evaluará, entre otras cosas, la aplicación por Israel de los convenios de la OIT. De este modo, cuando nos incorporemos a la OCDE, Israel reafirmará su compromiso con los principios de la Organización Internacional del Trabajo.

El 1.º de enero de 2008, se produjo un acontecimiento nuevo e histórico: se hicieron extensivas las prestaciones del régimen de pensiones a todos los trabajadores de Israel sobre la base de un plan de pensión colectivo existente entre los sindicatos y las organizaciones de empleadores.

Esa orden permitió en particular que trabajadores que antes no estaban cubiertos por acuerdos colectivos en materia de pensiones pudieran estarlo. Se estima que un millón de trabajadores se han beneficiado de la orden de ampliación, que fue autorizada por el Ministro de Industria, Comercio y Trabajo.

Además de ampliar la protección para los trabajadores al hacer extensivas las prestaciones del régimen de pensiones, el Gobierno de Israel se ha comprometido también a aplicar un plan con dos vertientes: reducir la pobreza y fomentar el crecimiento económico. Este crecimiento se conseguirá a través de una serie de instrumentos de política, algunos de los cuales son pertinentes para los objetivos de la OIT. En uno de ellos se pide la aplicación de programas que permitan crear empleo entre poblaciones antes vulnerables, como las familias ortodoxas y pertenecientes a minoritarias. En virtud de ese instrumento aumentarán los centros de colocación en las ciudades con gran concentración de ese sector de la población.

Otro de los instrumentos es un plan que prevé un impuesto negativo sobre la renta, que daría cierto alivio a las familias más pobres. Además, el Gobierno está concertando acuerdos con organismos internacionales para regular la migración segura, legal y asequible de trabajadores extranjeros cuyas aptitudes son necesarias.

En cuanto a la Memoria del Director General sobre la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados; hemos recibido una delegación de la OIT en Israel. Les hemos abierto nuestro corazón y nuestras mentes y hemos cooperado plenamente con ellos. Para mi gran pesar sólo puedo señalar que la Memoria puede calificarse como unilateral y carente de equilibrio.

Israel trabaja para la realización de sus objetivos mediante la aplicación estricta de la legislación laboral. En el pasado, varios factores han contribuido a una aplicación a veces laxa de la legislación sobre el salario mínimo, las horas extras, así como de otras normas vigentes para proteger a los trabajadores de Israel. Junto con los interlocutores sociales, el Gobierno ha establecido un Comité Directivo para analizar la situación de la aplicación de la legislación laboral con el objetivo específico de mejorar la situación de miles de trabajadores israelíes pobres.

El Comité Directivo redactó un proyecto de ley, que actualmente está ante la Knesset, para reforzar la observancia de la ley en este ámbito. Si se aplicara, en virtud de este proyecto de ley se aumentaría el personal de la unidad encargada de la aplicación de la ley y se impondrían multas a los empleadores que no cumplieran con su obligación así como a las empresas de contratación que infringieran la legislación laboral.

Israel cree firmemente que la cooperación entre los tres pilares de la OIT, es decir, gobiernos, empleadores y sindicatos, es el camino más eficaz para conseguir un trabajo decente y un nivel de vida decente para todos. Estos últimos años, Israel ha trabajado en plena cooperación con la OIT para conseguir esos objetivos importantes.

---

*Sr. LASCURAIN (empleador, Argentina)*

---

Es para mí un honor hablar nuevamente ante esta Conferencia en nombre de los empresarios argentinos.

Quisiera comenzar estas palabras, señalando que los empresarios argentinos estamos convencidos de la necesidad del diálogo social que esta casa predica y de conjugar los valores del trabajo decente, digno y productivo, y de la empresa competitiva y sustentable en el marco de un Estado eficaz en su gestión que garantice el crecimiento económico con inclusión social.

No me cabe la menor duda que estos contenidos están presentes en todos los debates que se suscitan en esta Conferencia y, más aún, conforman el espíritu de esta Organización, a la cual la Unión Industrial Argentina, entidad que me toca presidir, ha adherido desde sus principios.

Reafirmo categóricamente dichos contenidos por cuanto nuestro país se encuentra en proceso de la búsqueda de consensos sustantivos que nos permitan, con la participación de todos los sectores productivos y de los trabajadores, consolidar la transformación económica de estos últimos años y proyectarla hacia un futuro concreto, tangible y compartido como meta.

Quiero señalar, que en este camino es indudable que existen dificultades. Hay intereses naturales que se contraponen y perspectivas o visiones que necesitan conciliarse. Pero, déjenme decir también que la voluntad empresarial argentina que expreso es la de lograr una armonización de intereses para superar las diferencias, remover las antinomias y evitar el retroceso que siempre significa la falta de una ade-



cuada vertebración de todos los sectores que componen la sociedad.

Entrando a referirme a la Memoria del Director General, quiero resaltar que para nosotros, trabajo decente y desarrollo sostenible, requieren inequívocamente empresas viables, una economía con alto índice de formalidad y un fuerte desarrollo de la pequeña y mediana empresa, con especial acento en la articulación de las cadenas de valor. Es cierto que atravesamos momentos difíciles, como ha señalado el Director General, con relación a la situación financiera internacional y, es probable que, aún no conozcamos, en detalle y en profundidad, todas sus consecuencias.

También es cierto que el precio de los combustibles y la energía, así como el encarecimiento mundial de los alimentos, son materia que no puede dejar de tenerse en cuenta. Sin embargo, ello no nos permite calificar la situación como de crisis mundial, y creemos firmemente que la OIT debería continuar los esfuerzos para ayudar, especialmente en los países en desarrollo y a las pequeñas y medianas empresas, a generar las condiciones para la creación de puestos de trabajo, la adecuación de los sistemas laborales a las nuevas prioridades tecnológicas, la formación y capacitación de los trabajadores para su empleabilidad, y el diseño de regímenes de protección social que le den cobertura a los mismos y a sus familias. A la par de ello y ya hemos aludido al tema, los países en desarrollo viven una realidad, la de los altos índices de informalidad, producto en muchos casos de regulaciones y barreras burocráticas, así como de fiscalidad excesiva que impide al pequeño emprendedor formalizarse él mismo y a sus trabajadores.

Pues bien, sólo empresas decentes que puedan cumplir la ley, porque es cumplible, pueden generar empleos decentes y sólo generando más empresas lograremos también la cantidad de ocupación satisfactoria para que nuestras sociedades y, en especial los jóvenes, tengan un lugar en el mundo productivo en la sociedad y en la familia.

La Memoria del señor Director General es continuación de la que se presentó en el 2007 en la 96.<sup>a</sup> Conferencia anual denominada *El trabajo decente para un desarrollo sostenible*. Al respecto, creemos que la verdadera prueba que enfrenta hoy esta Organización es la de mostrar su capacidad a la hora de ofrecer su apoyo en conocimientos e información de calidad para brindar ayuda en el plano nacional. Por esto, permítaseme destacar que, nosotros queremos sobretodo, promover un ambiente que conduzca a la creación y desarrollo de empresas y empleo con una visión que ayude a reducir la pobreza y que produzca crecimiento económico y bienestar social. Para ello es necesario resguardar el ambiente de negocios del sector privado y el derecho de propiedad, que son fundamentales para la creación y desarrollo de empresas.

Otros temas que deben ser mencionados son la profundización del concepto de flexiseguridad entendido como el derecho a trabajar en un marco de seguridad y flexibilidad laboral sin olvidarnos de la necesaria financiación de la seguridad social, compatibilizando protección social con competitividad.

La OIT debe modernizar su visión sobre este tema y el del derecho del trabajo incluyendo la medición de las consecuencias económicas y sociales de las iniciativas que propone.

También resultan importantes, el desarrollo e implementación de los mecanismos que favorezcan la

empleabilidad, conjugando formación continua, capacitación para nuevos oficios, tecnologías y productividad.

Reafirmamos, tal como refiere la Memoria, que hay que promover el tripartismo como elemento fundamental para estimular el espíritu emprendedor y la creación de empresas. Creemos firmemente en el diálogo social para encontrar soluciones que permitan que las empresas sean más eficaces y a los trabajadores ser más productivos y fáciles de emplear, a través de una mejor educación y el desarrollo de las calificaciones y los programas de formación y de adaptación.

Por último creemos que resultan fundamentales los aspectos relativos: al fomento del diálogo social, especialmente en los países en desarrollo; la construcción, a partir de una concertación efectiva, que posibilite la generación de empleo y la productividad, la formalidad y la competitividad, asegurando la existencia de empresas sustentables; y la generación de las condiciones apropiadas de política general, removiendo las barreras existentes, y posibilitando su futuro sustentable.

---

*Original inglés: Sr. HETTES (Gobierno, Eslovaquia)*

---

Permítanme felicitar a la Presidenta por su elección a la presidencia de la 97.<sup>a</sup> Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo y desearle éxito.

En la discusión de la sesión plenaria de la Conferencia los mandantes de la OIT y los Estados Miembros presentan aspectos importantes de la política social que contribuyen a encontrar soluciones que fortalezcan la justicia social.

El Programa de Trabajo Decente de la OIT tiene una política social que se transforma en los programas de trabajo decente de cada Estado Miembro.

En el informe del Director General de la OIT titulado *Trabajo Decente: algunos retos estratégicos en perspectiva*, se señalan los progresos sociales, económicos y medioambientales que constituyen el núcleo del trabajo decente.

El desarrollo económico es la base del desarrollo social y crea las condiciones para la mejora de los niveles de vida de la población.

El objetivo del trabajo decente consiste, fundamentalmente, en la mejora de los niveles de vida de la población y la promoción de los esfuerzos realizados en pos del progreso social.

El logro del trabajo decente debe tener en cuenta el desarrollo en las zonas urbanas y rurales para superar las diferencias entre los niveles de vida unas y otras.

El Director General presta especial atención en su Informe a la aplicación de los derechos en el trabajo. Conmemora el sexagésimo aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el sexagésimo aniversario de la adopción del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el décimo aniversario de la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El objetivo fundamental del Gobierno de Eslovaquia en materia de política social es ofrecer un programa social a la población que garantice el mantenimiento y el desarrollo de los derechos humanos, económicos, sociales y culturales que propician un nivel de vida decente para todos los seres humanos.

La declaración política del Gobierno se basa en valores democráticos sociales; el Gobierno ha apro-

bado y adopta una serie de medidas para la protección de los derechos de los trabajadores en el trabajo.

El Gobierno respeta los derechos e intereses de los empleadores, particularmente en las empresas, y lucha por establecer una política racional y equilibrada entre empleadores y empleados con el objetivo de aumentar la productividad en el trabajo y la competitividad de las empresas de los empleadores, por un lado, y una remuneración justa y decente de los empleados por otro lado.

La aceptabilidad social de las reformas y la aplicación de los principios y los componentes comunes de la flexiseguridad comunicados en 2007 por la Unión Europea se encuentra entre las prioridades del Gobierno junto con la puesta en marcha de una economía orientada a los conocimientos.

Los cambios del Código del Trabajo que se realizaron el año pasado contribuyeron a la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados y la flexibilidad del mercado de trabajo.

La enmienda de la Ley de servicios de empleo contribuye al establecimiento de nuevas medidas alternativas en el mercado de trabajo que promueven la mejora de la empleabilidad de los que buscan un puesto de trabajo. Esas nuevas medidas relativas al mercado de trabajo prevén diversas ayudas, en particular para formación destinada a las personas desfavorecidas que buscan trabajo y para retener en empleo a ciertos trabajadores con salarios bajos.

La Ley de Servicios de Empleo crea el marco jurídico para el establecimiento de empresas sociales, lo que favorece la creación y conservación de puestos de trabajo para las personas desfavorecidas que buscan empleo y la prestación de ayudas para la creación y retención del puesto de trabajo en empresas sociales.

Las enmiendas a la Ley sobre la Negociación Colectiva mejoran el proceso de negociación colectiva, entre otras cosas, mediante una reglamentación detallada del efecto vinculante de la ampliación de los convenios colectivos de alto nivel de conformidad con la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91).

En aras de la aplicación de los derechos laborales y de conformidad con el plan de tareas legislativas para 2008, el Gobierno de Eslovaquia presentará una propuesta al Parlamento para la ratificación de nuevos Convenios, a saber, los núms. 135, 154, 81, 1 y 29.

El Gobierno quiere manifestar su agradecimiento a la Oficina Subregional de la OIT para Europa Central y Oriental en Budapest y el Departamento de Seguridad Social en Ginebra.

---

*Original inglés: Sr. AUNG (Viceministro de Trabajo, Myanmar)*

En nombre de la delegación de Myanmar y en el mío propio, quisiera felicitar al señor. Presidente por su elección unánime para presidir esta importante asamblea. Estoy seguro de que con su experiencia, sabiduría y visión guiará nuestras deliberaciones de manera que se verán coronadas por el éxito.

Mi delegación considera que el Informe sobre la promoción del empleo rural para reducir la pobreza, y el Informe sobre las calificaciones necesarias para el aumento de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo sometidos a la Conferencia serán de gran utilidad para los países en desarrollo a la hora de atender las necesidades para lograr el desarrollo.

Myanmar atribuye gran prioridad a la creación de oportunidades de empleo en las zonas rurales como parte de su estrategia de alivio de la pobreza. Con tal finalidad, se están adoptando y poniendo en práctica proyectos para mejorar la economía, la educación y las condiciones de salud en las zonas rurales. También forman parte de estos esfuerzos los proyectos relativos a la construcción de nuevos caminos y el acceso al agua. Además, se ha establecido una junta para normalizar las calificaciones profesionales a fin de elevar el nivel de calificación de la mano de obra. Se están dictando cursos de formación profesional, en la administración pública y en los sectores privados, para los trabajadores en general a fin de capacitarlos antes de que se incorporen a su lugar de trabajo. También se está mejorando la capacitación en el lugar de trabajo mediante cursos de formación. Asimismo, se están tomando medidas para emitir certificados de competencia en consonancia con las normas internacionales y de la ASEAN.

Dado que la migración laboral está en aumento en el mundo en la actualidad, la adopción de políticas para proteger y promover los derechos de los trabajadores migrantes así como para aplicarlas son tareas importantes para todos nosotros. A este respecto, quisiera destacar que es necesario e importante proteger a los trabajadores migrantes vulnerables con respecto a los abusos y la explotación.

Permítanme ahora informar brevemente a la asamblea acerca de la cooperación entre Myanmar y la OIT. En el contexto de la aplicación por Myanmar del Convenio núm. 29, Myanmar y la OIT llegaron a un acuerdo en febrero de 2007 sobre un Protocolo de Entendimiento complementario por el cual se crea un mecanismo para la recepción de quejas relacionadas con el trabajo forzoso. Tras haber transcurrido un año desde su puesta en práctica, en febrero de 2008 se prolongó su aplicación por otro año más. La prolongación y aplicación de buena fe de este Protocolo muestra la cooperación constructiva de Myanmar con la OIT. El público ha sido ampliamente informado de la existencia y aplicación de dicho Protocolo de Entendimiento complementario.

Asimismo, en el proceso de la puesta en práctica de la recomendación formulada por la 301.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración de la OIT, el texto del Protocolo de Entendimiento complementario se tradujo al idioma de Myanmar y se incluyó en el sitio web del Ministerio de Trabajo para ponerlo en conocimiento del público. Esta medida refleja también la voluntad política de Myanmar de eliminar el trabajo forzoso en el país.

Myanmar ha firmado convenios fundamentales de la OIT. Como los delegados han de saber sin duda, el referéndum llevado a cabo recientemente en Myanmar aprobó el proyecto de Constitución por mayoría abrumadora. El proyecto de Constitución contiene disposiciones que permiten la libertad de asociación y la libertad sindical y disposiciones que prohíben el trabajo forzoso. La legislación y la reglamentación nacionales han de ser objeto de una próxima medida en su debido momento. Deseo señalar ante ustedes que estas disposiciones están en conformidad con algunos de los convenios fundamentales a los cuales nos hemos adherido.

Para concluir, deseo instar a los Estados Miembros a que reconsideren las medidas tomadas contra Myanmar a la luz de la voluntad política que ha

demostrado Myanmar y la extensión de su cooperación con la OIT.

---

*Original inglés: Sr. DUMAS (Ministro de Trabajo de la Pequeña y Mediana Empresa, Trinidad y Tabago)*

---

Permítame, en nombre del Gobierno de la República de Trinidad y Tabago, felicitar al señor Presidente, y a los Vicepresidentes por su elección a estos cargos. También deseo felicitar a Panamá, uno de nuestros países hermanos del GRULAC, por asumir la presidencia de la 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia.

Aprovecho asimismo esta oportunidad para transmitir nuestro agradecimiento al Director General y a su personal por su compromiso permanente con el programa de trabajo, que se refleja fundamentalmente en los enormes esfuerzos que despliegan para organizar con éxito las sucesivas Conferencias Internacionales del Trabajo.

A medida que avanzamos en el decenio consagrado al trabajo decente, el Informe del Director General. Algunos retos estratégicos en perspectiva, es oportuno. Se pone de relieve la interdependencia y la necesidad de una coherencia de política, de la colaboración y de una acción consolidada a nivel nacional e internacional. Nosotros volvemos a comprometernos con el proceso tripartito, convencidos de que nuestras deliberaciones han mostrado claramente a la comunidad de todo el mundo, que los ministerios de trabajo y sus interlocutores sociales siguen dedicados a la aplicación del Programa Trabajo Decente, que podría mejorar muchos de los desafíos mundiales mencionados anteriormente.

Es para mí un placer señalar que el núcleo del programa de trabajo para Trinidad y Tabago es la promoción de un trabajo decente, productivo y sostenible. En este momento, el desempleo en Trinidad y Tabago es del 5 por ciento y están desplegándose esfuerzos para asegurar que todos tengan oportunidades para realizar un trabajo decente y productivo, y que el plan de desarrollo avance para que Trinidad y Tabago sea un país desarrollado en el 2020. También se están tomando medidas encaminadas a la reducción de la pobreza y la generación de empleo, como el desarrollo de empresas pequeñas y microempresas la capacitación y la educación selectiva y la promoción de oportunidades de empleo, para las mujeres y los jóvenes en particular. Asimismo, estamos reestructurando el sector agrícola a fin de conseguir la seguridad alimentaria para todos nuestros ciudadanos. En ese sentido, hemos empezado a aplicar muchas de las recomendaciones formuladas por la Comisión de Calificaciones Profesionales y la Comisión de Promoción del Empleo Rural.

El año pasado, nuestro compromiso con el trabajo decente ha quedado de manifiesto en varios frentes. En septiembre de 2007, Trinidad y Tabago acogió la 15.<sup>a</sup> Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) y en aquella ocasión asumió la Presidencia de la Conferencia para el ejercicio 2007-2009. Nos honró la presencia del Director General de la OIT en Puerto España, en la 15.<sup>a</sup> CIMT, y valoramos su participación en esta conferencia. Con arreglo al mandato para el trabajo decente de la Cuarta Cumbre, de las Américas, la Conferencia congregó a Ministros de Trabajo de la Organización de los Estados Americanos (OEA) para examinar qué medidas han de adoptarse al objeto de que el trabajo decente sea un elemento central para el desarrollo económico y social. Desde entonces Trinidad y Tabago, en su calidad de Presidente de la 15.<sup>a</sup>

CIMT, ha estado a la vanguardia de las discusiones mundiales sobre el trabajo decente.

Para cumplir el compromiso de Trinidad y Tabago con la promoción de la igualdad de oportunidades en materia de empleo y la no discriminación, hemos lanzado una política nacional en el lugar de trabajo de lucha contra el VIH/SIDA. También está elaborándose un programa de promoción y se está poniendo en práctica un programa sostenible apropiado a este respecto.

Nuestra legislación recientemente promulgada en materia de seguridad y salud en el lugar del trabajo está actualizada y está siendo implementada por una sólida estructura administrativa. El Director General, en su Memoria hizo un llamamiento para el establecimiento de un sistema de administración laboral eficaz y eficiente. Nuestro Gobierno ya se ha embarcado en un proceso para fortalecer y seguir descentralizando sus servicios de administración laboral.

Celebro poder afirmar que las discusiones tripartitas en Trinidad y Tabago son vigorosas y constructivas. La revisión y ratificación de las normas del trabajo es un proceso continuo a través de nuestra Comisión para la aplicación del Convenio núm. 144 de la OIT, presidida por nuestros interlocutores sociales sobre una base rotativa. En ella se debaten constantemente cuestiones laborales clave, lo que nos permite colaborar para promover unos principios cabales del mercado de trabajo, unas normas del trabajo y el trabajo decente.

Aprovecho la oportunidad para encomiar la labor de nuestra Oficina Subregional de la OIT, en particular de la Sra. Ana Teresa Romero y su personal, a los que agradecemos su apoyo constante.

También les informo de que, en 2009, Trinidad y Tabago acogerá a los Jefes de Gobierno de la Commonwealth y la 5.<sup>a</sup> Cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno de las Américas. Para las deliberaciones de la Cumbre será central el tema de las estrategias, para mejorar el bienestar de nuestros ciudadanos centrándose por ejemplo en elementos fundamentales, incluida la promoción del crecimiento económico y de la competitividad mundial; la educación de calidad, la formación y el empleo decente, y la reducción de la pobreza, la desigualdad y la discriminación. Esperamos con interés acoger a sus países en 2009.

Para concluir, permítanme asegurarles el compromiso de nuestro Gobierno con la promoción del trabajo decente y del desarrollo centrado en las personas. En nuestro empeño por aumentar la coherencia de política y por cumplir los compromisos suscritos en el marco de la planificación nacional, somos conscientes de que un diálogo tripartito eficaz entre los interlocutores sociales es fundamental si queremos conseguir el desarrollo sostenible de nuestro país.

---

*Original búlgaro: Sra. MASLAROVA (Ministra de Trabajo y Política Social, Bulgaria)*

---

Aprovechamos la oportunidad para presentar nuestra posición sobre la Memoria del Director General.

Nos llama la atención el tema de la misma, que corresponde a la del año pasado titulada: El trabajo decente para un desarrollo sostenible.

Estamos totalmente de acuerdo en que hay motivos de preocupación. Esto se observa en la totalidad de la Memoria de este año y se relaciona con el proceso que está sufriendo el sistema financiero inter-

nacional y la economía, con todas las consecuencias que ello implica para el empleo y el mercado de trabajo.

En el marco de la OIT, siempre se ha destacado que mediante acciones mancomunadas llevadas a cabo en el ámbito social, financiero y económico se logra alcanzar un desarrollo sostenible y el bienestar de los seres humanos.

Bulgaria, país miembro de la Unión Europea, se ha fijado un objetivo prioritario. Se trata de armonizar, en breve plazo, nuestras normas sociales nacionales con las normas europeas e internacionales en la materia. Queremos también crear un modelo social que corresponda a los principios del sistema de relaciones laborales y de la economía de mercado con cariz humano.

En Bulgaria se ha firmado un pacto social y económico entre el Gobierno y los interlocutores sociales, un pacto que coincide plenamente con la tesis principal de la Memoria del Director General. Estamos convencidos de que la garantía del empleo es el medio más eficaz de superar la pobreza. En nuestra estrategia nacional en materia de empleo, que abarca el período que va hasta 2015, hemos sentado las bases necesarias para aumentar el nivel de inversiones en recursos humanos con miras a aumentar la creación de empleo, la productividad del trabajo y la inclusión social.

No cabe duda de que las normas en materia de inclusión social en los países europeos constituyen un modelo. Por ello, hemos procedido a modernizar nuestro sistema.

Por cierto, vamos a ratificar el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102). Puedo garantizar que nuestra política social, todas las medidas que tomamos y todas las actividades que realizamos están encaminadas a aplicar este modelo social europeo de modo que se produzca una integración social en el país y un desarrollo sostenible.

No podemos hacer caso omiso del papel importante que desempeñó la importante ayuda que recibimos de la OIT en todos aquellos ámbitos en los que procedimos a reformas.

En mayo de este año, en Bulgaria, se celebró una reunión de alto nivel sobre el tema del desarrollo y la potenciación de los recursos humanos en los países de Europa Sudoriental. Participaron muchos países y también estuvieron presentes en la reunión representantes de la OIT, que junto con los miembros del Consejo de Cooperación Regional, aprobaron por unanimidad una declaración.

Hemos querido con ello reforzar la cooperación internacional gracias a la elaboración de estrategias conjuntas con miras a potenciar los recursos humanos de nuestra región.

A finales de mayo celebramos un acto importante en el marco de la Unión Europea, se trata de la semana de la política social. En este contexto, se presentaron diversas experiencias y se procedió a un intercambio de buenas prácticas. Esto es una base prometedora que permitirá seguir trabajando en el futuro, para seguir cooperando, no solamente en el seno de la Unión Europea, sino también en el plano mundial.

En lo que se refiere al futuro de la Organización Internacional del Trabajo hacemos votos por que, en vísperas del 90.º aniversario de nuestra Organización, podamos dar un paso hacia nuestro objetivo común, el de un mundo que se caracterice por una

globalización justa, el progreso social y donde exista trabajo decente para todos.

---

Sr. ECHAVARRIA SALDARRIAGA (*empleador, Colombia*)

---

De la Memoria del Director General, quiero referirme a aspectos económicos que están afectando a los mercados mundiales, y por ende a la sostenibilidad de las empresas y los trabajos que ésta genera. Esto por cuanto parecería que la OIT estuviera más preocupada por crear alarmas y preocupaciones en los agentes económicos mundiales, que en proponer soluciones para evitar impactos en el mundo del trabajo frente a acontecimientos recientes, tales como la dificultad de los créditos hipotecarios de los Estados Unidos de América, el incremento sustancial de los precios del petróleo y la crisis mundial de alimentos. Rápidamente me referiré a ellos.

Frente a la crisis financiera hipotecaria, su evolución ha venido presentando mejores niveles de confianza en los mercados, como se refleja en el aumento de los índices de las bolsas de valores del mundo, lo que demuestra, contrario a cómo se consigna en la Memoria, que sí se están atendiendo las demandas democráticas de la sociedad, y que las decisiones de los Estados y de los agentes económicos, son capaces de adaptar políticas adecuadas para aminorar y evitar las crisis.

Respecto al aumento del petróleo y la tendencia reciente de utilizar los productos agrícolas destinados tradicionalmente al abastecimiento de alimentos para producir combustibles, también contrario a cómo se presagia negativamente por la OIT, los que provenimos de países en desarrollo, encontramos en este hecho económico una gran posibilidad para que se orienten políticas públicas, tanto en el orden nacional como internacional, para aumentar el cultivo de cereales y oleaginosas en terrenos aptos para dicha producción en nuestros países.

Más que restringir la demanda, la mejor alternativa para la reducción del precio de los combustibles y de los alimentos es la ampliación rápida de la oferta. Hay que buscar, que no sólo se mantengan los puestos de trabajo existentes, sino que se amplíen a nuevos trabajadores. La OIT debería analizar esta situación con otro enfoque, uno que sea más constructivo para propiciar las inversiones agrícolas y la generación consecuencial de puestos de trabajo.

En tal sentido, sería conveniente coordinar con otros organismos del sistema de Naciones Unidas y entidades multilaterales de crédito, las acciones para brindar apoyo a los gobiernos con tal propósito en vez de fomentar debates internacionales, que rara vez se traducen en asistencia eficaz y práctica a los mandantes en el terreno.

En Colombia, los empresarios vemos que es posible cultivar en vastas extensiones de tierra, lo que haría por un lado factible la inversión agrícola a gran escala y la generación de trabajo rural decente, y por la otra, alentaría a los campesinos a permanecer en sus tierras y sembrar bienes con precios atractivos en el mercado que sustituyan los cultivos ilícitos relacionados con el tráfico de estupefacientes. En otras palabras, encontramos que esta crisis es una gran oportunidad para generar desarrollo económico y bienestar social en los campos colombianos.

Por otro lado, la Memoria se refiere con alarma a la economía informal, y a que el empleo crece más en el sector informal que en el formal, sin de nuevo mencionar qué es lo que debe hacerse al respecto. Por ello los empleadores colombianos proponemos

a la OIT que haga contactos y brinde apoyo a los gobiernos y los actores sociales para que se establezcan políticas en un marco que comprenda, entre otros asuntos, la garantía de la propiedad privada y la libre iniciativa empresarial en el marco de las empresas sostenibles, la normatividad con facilidades para hacer los negocios, el refuerzo de la inspección laboral y fiscal a fin de que sea eficaz y eficiente, la mayor actividad de los gobernantes en el establecimiento de las políticas monetarias, crediticias y cambiarias que fomenten la producción, la disminución de cargas tributarias a la actividad económica formal, evitar las tendencias proteccionistas que conduzcan a la población a buscar más el favor del Estado que el desarrollo de sus propias iniciativas y la transparencia pública y la ausencia de corrupción.

Por otro lado, y por haberme referido en extenso durante las sesiones de la Comisión de Convenios y Recomendaciones de esta Conferencia a la situación de progreso de Colombia, no abordaré la materia. Tan sólo quiero mencionar que Colombia se está proyectando en la región latinoamericana como un país diferente, propicio para la inversión nacional y extranjera, con tendencia al desarrollo de los negocios internacionales y con amplitud de alternativas de generación de trabajo, lo que nos exige prepararnos y capacitarnos laboralmente para asumir los retos que las nuevas dimensiones nos exigen, objetivo dentro del cual, la OIT podría cumplir un papel fundamental, como de hecho lo viene haciendo, a través del Programa de Cooperación Técnica que está brindando en el país, en el marco del acuerdo tripartito suscrito en junio de 2006. La presencia del representante permanente en Colombia ha sido de gran utilidad y por ello debería mantenerse.

Finalmente, los empleadores colombianos queremos expresar ante este auditorio el respeto por los principios fundamentales del trabajo y nuestra indeclinable voluntad de continuar con las organizaciones de los trabajadores, los esfuerzos para lograr acuerdos tendientes a las mejores relaciones laborales y la construcción de la confianza social.

*(Asume la presidencia el Sr. Tabani.)*

---

*Original árabe: Sr. HAMADEH (empleador, Líbano)*

---

Permítaseme, en primer lugar, antes de debatir el informe del Director General «Trabajo decente: algunos retos estratégicos en perspectiva», dar gracias a los países y pueblos que han apoyado al Líbano en los difíciles momentos y los disturbios políticos del último tiempo, y desear prosperidad a todos los pueblos del mundo, incluidos los pueblos de mi región, Iraq, Palestina, el Golán o el sur del Líbano.

Quisiera citar la introducción del Informe del Director General la siguiente frase: «En este mundo de turbulencias el Programa de Trabajo Decente puede desempeñar un cometido importante para promover el equilibrio y la igualdad».

Señor Director General, compartimos su opinión sobre los principales problemas que afronta hoy la Organización. Independientemente de las prioridades de los países Miembros, las políticas económicas y sociales siguen siendo una necesidad que nos obliga a debatir y a encontrar un ambiente de trabajo decente para nuestros trabajadores, hombres y mujeres.

Permítaseme hacer algunas propuestas.

En primer lugar, la OIT debe establecer prioridades teniendo en cuenta las necesidades de los países

en desarrollo. También se espera de la OIT que desarrolle sus programas por país en función de la capacidad de cada uno de ellos.

En segundo lugar, es necesario fomentar la inversión en el sector de la educación basándose en las necesidades de los mercados, para desarrollar los recursos humanos y lograr el trabajo decente.

En tercer lugar, debemos desarrollar el espíritu empresarial y de innovación entre los jóvenes, y también fomentar proyectos pioneros para la creación de empresas que generen puestos de trabajo.

En cuarto lugar, debemos formular políticas que alienten a las empresas a aplicar programas que favorezcan la innovación y la productividad con el fin de permitir la sostenibilidad de los empleos y la competitividad en el mercado globalizado.

Estas propuestas deberían dar lugar a la buena gobernanza, al aumento de la productividad y a la mejora de las condiciones de trabajo y del bienestar de los trabajadores. Hay muchas empresas con programas innovadores que disponen de los elementos necesarios para lograr el trabajo decente, de conformidad con el párrafo 16 de su informe. Tenemos una experiencia en este campo, de la que no voy a hablar por falta de tiempo, pero que les comunicaremos ulteriormente, experiencia que concuerda con las orientaciones del párrafo 58 del informe.

En lo que respecta al anexo del informe sobre la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados, cabe decir que expresa una triste realidad. Apreciamos los esfuerzos que la OIT ha desplegado para desarrollar y ofrecer un programa de cooperación técnica.

También hemos tomado conocimiento de su informe sobre la aplicación del Programa de la OIT para el período 2006-2007. Al respecto, quisiera destacar algunas de las estadísticas allí incluidas, según las cuales casi el 20 por ciento de la población mundial sufre de pobreza extrema y el 50 por ciento se encuentra en situación de pobreza, del cual tres cuartas partes son habitantes de las zonas rurales.

En lo que atañe al Informe global en virtud del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, titulado «La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas», desearía reiterar nuestro apoyo a esta Declaración, que celebra su décimo aniversario, el cual coincide con el sexagésimo aniversario de la adopción del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), instrumento que ha sido ratificado por 148 de los 181 Estados Miembros de la OIT. Las quejas relativas al incumplimiento de las disposiciones de dicho Convenio son numerosas. Sabemos que este Convenio no se aplica por el temor que existe en cuanto a la posible explotación del artículo 2 con fines políticos. Sea como fuere, estas quejas y los motivos que se invocan para la nueva aplicación del Convenio deben ser abordados con calma y buen tino. Lo que se ha indicado en el párrafo 61 del Informe que se refiere a superar los mecanismos formales y vincula las libertades sindicales con la negociación colectiva, nos parece carecer de pertinencia, dado que la negociación colectiva es en sí un diálogo social y una característica de nuestra Organización. Por cierto, la libertad de asociación es un derecho fundamental indiscutible.

En el Líbano, procuramos respetar los principios y derechos fundamentales en el trabajo y cooperar

con todos nuestros interlocutores sociales, ya que nuestro objetivo es alcanzar la prosperidad y el progreso social. Esto implica que los interlocutores sociales deben modificar radicalmente su planteamiento, sus actividades e incluso su filosofía, en la perspectiva de hacer realidad el objetivo del trabajo decente y del desarrollo sostenible.

Por último, permítaseme concluir citando a Su Excelencia, el Presidente de la República del Líbano, General Michel Sleimane, quien dijo en su discurso inaugural: «Es nuestro deber alentar a los jóvenes a incorporarse a la función pública para evitar el envejecimiento de sus recursos humanos y permitir una mejor gobernanza.»

La Asociación de Industriales del Líbano está dispuesta a cooperar con todas las organizaciones internacionales, y en particular con la OIT, para construir una economía moderna basada en la justicia y la igualdad de oportunidades, que garantice los derechos humanos, a fin de permitir que los ciudadanos vivan en dignidad y seguridad.

---

*Original inglés: Sr. VAYESHNOI (Ministro de Trabajo, Relaciones Laborales, Empleo, Gobierno Local, Urbanismo, Vivienda y Medio Ambiente, Fiji)*

---

El excelente Informe que nos ha presentado el Sr. Juan Somavia sobre los desafíos estratégicos en materia de trabajo decente es una fuente de inspiración. Debemos tener convicciones firmes y remodelar nuestras políticas económicas y sociales para garantizar que los frutos de la globalización se distribuyan equitativamente dentro de las naciones y entre éstas. Tal es nuestro común propósito para aliviar la pobreza y mejorar la seguridad y la calidad de nuestras vidas.

Nuestro Gobierno se dedica plenamente a cumplir el papel que le corresponde en esta esfera. Hemos ratificado ocho convenios sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo además de otros 14 convenios de la OIT. Acogemos con beneplácito las conclusiones del Informe global sobre la libertad sindical y nuestro Gobierno seguirá justamente honrando los compromisos contraídos con los demás mandantes al respecto.

Queremos reforzar nuestro Programa nacional de trabajo decente y por ello nuestro Gobierno ha ratificado seis convenios más relativos a inspección del trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo, la agricultura, la gente de mar, etc. Hemos ratificado un total de 28 convenios y también hemos actualizado otros más.

El Gobierno de Fiji considera que el Programa de Trabajo Decente debe poner énfasis en mejorar la productividad. Por ello hemos integrado en nuestro marco de reforma de la política laboral el fomento del trabajo decente y la mejora de la productividad.

Consideramos que esta integración es una condición esencial para garantizar el desarrollo socioeconómico sostenible. Aplaudimos el informe del Comité de Calificaciones Profesionales así como las conclusiones de la Comisión de Promoción del Empleo Rural para la reducción de la pobreza.

El trabajo decente debe a la vez generar empleos, y aumentar la productividad en los sectores formal e informal. Esto permitirá asimismo reducir la pobreza y el trabajo infantil.

Conforme a esta visión, nuestra nueva ley núm. 36, de 2007, ha sustituido a seis otras leyes obsoletas, por una legislación moderna que permite un diálogo social de buena fe y una mejora de la productividad. Por primera vez en nuestra historia

esta nueva normativa cumple lo establecido en los convenios de la OIT y se ajusta a los principios de nuestra Carta Nacional de Productividad.

Esta nueva norma que es la base de nuestra reforma laboral fue resultado de un diálogo social entre los interlocutores sociales tripartitos, incluidos la OIT, ONG y otros organismos internacionales, así como el público en general a lo largo de estos últimos diez años.

Quisiera rendir homenaje al Congreso de Sindicatos de Fiji y a la Federación Nacional de Empleados por su compromiso y su apoyo, en favor de la histórica labor normativa realizada, de la cual hemos entregado un ejemplar al Director General, en nuestra reunión de ayer.

Este nuevo marco, será una plataforma para lanzar nuestro programa nacional en materia de trabajo decente. Estamos reformando también nuestros consejos salariales con miras a introducir un sueldo mínimo decente en los distintos sectores, y luego establecer un sueldo nacional mínimo que reduzca la pobreza de las vidas de los trabajadores.

Para reforzar el diálogo social nacional entre nuestros mandantes tripartitos queremos establecer un foro tripartito que trate de los temas que más preocupan a la nación en relación con el trabajo. También estamos reforzando el diálogo social en las empresas a través de la creación de comités de cooperación y consulta en la esfera del trabajo. En este foro y en los comités se ha creado una sinergia que permite impulsar el diálogo social. Junto con estos órganos tripartitos, el foro y los comités se procurará mancomunadamente cambiar las mentalidades y así establecer una alianza positiva entre trabajadores y empleadores.

Para facilitar este cambio de mentalidad, hemos introducido un código de buena práctica sobre negociación colectiva. Nuestro Gobierno ha aplicado el primer sistema de seguridad social para los jóvenes y está reformando el sistema de seguro de paro. Apoyamos la labor de la OIT para reducir el trabajo infantil.

El Gobierno de Fiji está resuelto a propugnar el trabajo decente para mejorar la calidad de vida de nuestro pueblo. En ese sentido consideramos muy urgente allanar el camino para promover un desarrollo sostenible, respetuoso del medio ambiente.

---

*Original inglés: Sr. ZARB (trabajador, Malta)*

---

A través de los años, las relaciones laborales han sufrido cambios importantes en sus instituciones, aun en nuestra isla de Malta.

En especial, en cuanto al alcance limitado de las convenciones colectivas y la puesta en práctica por algunos empleadores de medios más directos de comunicación con sus empleados, eludiendo a menudo los tradicionales canales sindicales.

En realidad, el aumento de la autoridad empresarial y el incremento de la capacidad de gestión para actuar por cuenta propia, por ejemplo introduciendo lo que podemos denominar negociación dentro de un proceso de concesiones mutuas redundan, a menudo, en una limitación de la cobertura y el alcance de la negociación colectiva.

En el transcurso de los años, algunos encargados de la gestión han tratado de desplazar el interés de las negociaciones colectivas hacia las consultas conjuntas.

Una consecuencia obvia de esto sería la menor disponibilidad de la dirección para consagrar las

cuestiones mediante acuerdos escritos en el marco del proceso de negociación colectiva.

Además, con respecto a esta situación, durante 2005 la Unión General de Trabajadores de Malta ha debido hacer frente a una inaceptable situación cuando nuestro Gobierno arbitrariamente promulgó una ley que suprimía en la práctica una condición de empleo establecida en la legislación local sobre local y en casi todos los convenios colectivos negociados con las empresas de distintos sectores a nivel de empresa.

El mensaje que transmitía esa decisión adoptada por el Gobierno, que idealmente debería ser ejemplo de empleador modelo, fue que las negociaciones debían ser menos significativas o necesarias.

En este caso mi sindicato planteó la cuestión como reclamación ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT. La OIT acusó al Gobierno de haber infringido el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), pero desgraciadamente la ley aún no ha sido derogada.

Además, mi sindicato sigue estando muy preocupado pues esta disposición legal sigue constituyendo una violación de la libertad de negociación colectiva.

Mientras tanto, la globalización que puede describirse como el proceso hacia el cual el mundo parece dirigirse económica, política y culturalmente, ha traído nuevos retos para el sistema de negociación colectiva en todo el mundo.

Por lo tanto, el llamamiento para la cooperación entre los trabajadores y empleadores con miras a la prosperidad económica y la seguridad en el empleo debe ser un tema prioritario en el programa de los sindicatos.

Esto significa que, actualmente, la solidaridad y resistencia colectivas entre los empleadores de todos los sectores es esencial para que los sindicatos puedan seguir luchando por los mejores derechos y condiciones de trabajo.

La globalización tiene su historia negra, pero tenemos la esperanza de que una democracia laboral firme, el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva dentro de nuestros países resultarán en una mayor estabilidad económica y social, que habrá de mejorar la competitividad mundial y el rendimiento económico.

Otro concepto importante, digno de mención, es el de democracia laboral. En sentido estricto, establece el derecho de los trabajadores a participar plena y activamente en todas las decisiones que afecten su futuro en el lugar de trabajo. Pero no sólo eso, pues el sentido de democracia laboral supera esa definición.

En el marco local, la Unión General de Trabajadores sostiene que debe reconocerse a este concepto su justo valor puesto que conduce a un situación económica y laboral estable que beneficia a empleadores y empleados por igual.

Por último, creemos que la negociación colectiva debe seguir siendo, para los sindicatos, el instrumento por excelencia para mejorar la situación de los trabajadores, y además de la representación de cada uno de los miembros, la función principal del sindicalismo.

Sin embargo, como sindicalistas siempre debemos tener presente la necesidad de elaborar nuevas políticas, como la de flexseguridad y las políticas favorables a la familia, así como nuevos tipos de relaciones con los empleadores mientras seguimos

haciendo frente a una creciente presión en el duro mundo del trabajo. Por lo tanto, los sindicatos deben luchar para convertirse o para seguir siendo, según sea el caso, partes interesadas activas en el marco de un mercado competitivo.

---

*Original inglés: Sr. KAPUYA (Ministro de Trabajo, Empleo y Juventud, República Unida de Tanzania)*

---

En nombre de la delegación de la República Unida de Tanzania es un honor para mí aprovechar esta magnífica oportunidad para hacer uso de la palabra ante esta excelsa Asamblea. Igualmente importante es felicitarle, señor Presidente, por su elección. Le deseo el mayor de los éxitos y le garantizo nuestra absoluta cooperación.

También desearía expresar mi agradecimiento al Director General de la OIT por haber presentado un informe que no sólo es valioso para el mundo del trabajo, sino también para recordarnos a todos la necesidad de defender la libertad de asociación y la libertad sindical, así como el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, principios consagrados en los Convenios fundamentales.

Reconocemos la importante contribución de la OIT al adoptar la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y otros convenios conexos que han promovido la paz, la igualdad y la justicia social en el mundo del trabajo y han incrementado la productividad en los lugares de trabajo, impulsando así las economías de nuestros países.

Mi Gobierno ha ofrecido activamente la cooperación necesaria a la OIT en este ámbito, lo cual se ha traducido en logros significativos.

Tanzania ha ratificado los ocho convenios fundamentales y continúa respetando y promoviendo la libertad de asociación y la libertad sindical, así como el derecho a la negociación colectiva y el Programa de Trabajo Decente mediante su integración en las políticas y legislación nacionales.

Cuatro leyes, a saber, la Ley núm. 6 sobre empleo y relaciones del trabajo y la Ley núm. 7 sobre Instituciones del trabajo de 2004 para el territorio principal de Tanzania, así como la Ley de empleo núm. 11 y la Ley de relaciones del trabajo núm. 1 de 2005 para Zanzibar, han establecido amplios mecanismos para la protección de los trabajadores y los empleadores en relación con sus derechos y obligaciones.

Estas leyes autorizan las huelgas y los cierres patronales. Sin embargo, La Comisión de servicios esenciales, establecida en virtud de la Ley sobre instituciones del trabajo tiene como función garantizar que todas las instituciones cuyos servicios son considerados esenciales respetan las normas específicas que prevén los servicios mínimos durante las huelgas y los cierres patronales, debido a su carácter y a su importancia para la población.

Los sindicatos y las asociaciones de empleadores tienen derecho a redactar sus propios estatutos, elegir a sus representantes y decidir sobre su gestión. Son libres de crear federaciones o de unirse a ellas, así como de participar en las actividades de cualquier organización internacional de empleadores o de trabajadores.

Un importante desafío que merece ser destacado en relación con la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) en Tanzania es el criterio según el cual un sindicato o una organización de empleadores puede incluirse en el Registro de Sindicatos y de Organizaciones de Empleadores. Para



ello se exige un número mínimo de 20 miembros únicamente. Esto está empezando a crear una serie de pequeños sindicatos, así como la desintegración de los grandes. De esta forma, pierden poder de negociación, problema para el cual todavía no se ha encontrado una solución.

Un ámbito en el cual Tanzania desearía contar con la asistencia de la OIT es el aumento de la capacidad de los sindicatos. Un aspecto positivo que cabe señalar es el establecimiento y la puesta en funcionamiento de la Comisión de Mediación y Arbitraje. Desde su creación hace un año, ha podido resolver litigios laborales en un plazo de tres semanas, mientras que el antiguo sistema jurídico requería más de un año. Este nuevo sistema promueve la paz y la armonía en la industria y en los lugares de trabajo, además de contribuir a la productividad.

Desearía también felicitar al Director General por someter a discusión dos importantes temas dentro del orden del día: Promoción del empleo rural para reducir la pobreza y Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. Ambos son de gran relevancia para nuestro Programa nacional de creación de empleo, que se guía por la Estrategia nacional para el crecimiento económico y la reducción de la pobreza, conocida popularmente como MKUKUTA.

La agricultura es la columna vertebral de la economía de Tanzania, pues representa la mitad del producto nacional bruto. Proporciona el 85 por ciento del total de exportaciones y emplea a más del 80 por ciento de la mano de obra. Dado que la mayoría de la población vive en zonas rurales en las que la agricultura representa un tal nivel de empleo, incrementar la productividad agrícola es posible. Por consiguiente, la agricultura tiene un gran potencial para la reducción de la pobreza y la consecución del trabajo decente para los jóvenes. La mayoría de los jóvenes que terminan la enseñanza primaria vive en zonas rurales en las que la agricultura es todavía en gran medida de subsistencia. Nos hemos percatado de que las calificaciones necesarias para la empleabilidad son un aspecto importante, sobre todo ahora, ya que los jóvenes están expuestos a los retos de la competencia en este mundo globalizado.

Con el fin de responder a este desafío, el Gobierno está llevando a cabo una serie de programas destinados a capacitar a los jóvenes para competir en el mercado de trabajo.

La productividad en la agricultura es baja debido a una serie de factores, entre los que se cuenta el bajo nivel de mecanización, la deficiente infraestructura rural, que impide la comercialización de los productos, los servicios de divulgación y de financiación inadecuados, así como la falta de competencias profesionales. Por consiguiente, el programa para el desarrollo de las calificaciones para la mejora de la productividad es de especial relevancia para Tanzania.

Desearía asimismo encomiar al Director General por haber destacado la importancia de la protección social. De hecho, la inseguridad en un lugar se traduce en una inseguridad general.

A este respecto, quiero informar a la Conferencia de que en abril del presente año, Tanzania ha promulgado una nueva ley sobre seguridad social que, entre otras cosas, tiene por objeto extender la cobertura de la seguridad social a su población.

Por último, desearía reiterar el apoyo de Tanzania a la OIT y a los principios consagrados en la Declaración relativa a los principios y derechos funda-

mentales en el trabajo. Creemos que los derechos fundamentales en el trabajo son también derechos humanos fundamentales. Tanzania está preparada y deseosa de cooperar con la comunidad internacional con el fin de lograr las metas y objetivos de la 97ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

---

*Original inglés: Sra. PATRASCU (Secretaria de Estado, Departamento de Diálogo Social, Legislación del Trabajo y Relaciones con el Parlamento, Rumania)*

---

Permítanme felicitar al Director General por su Memoria, titulada *Aplicación del programa de la OIT en 2006-2007* y por su informe *Trabajo decente: algunos retos estratégicos en perspectiva*, así como por el anexo a la Memoria, titulado *La situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados*.

La Memoria proporciona un análisis claro y exhaustivo de los objetivos estratégicos de la OIT y sus resultados. Ello forma parte de un proceso continuo que tiene por objeto definir y revisar los indicadores del bienio 2008-2009 para el Marco de Políticas y Estrategias correspondiente a 2010-2015.

El Gobierno de Rumania comparte la idea de que, para recuperarse de la desaceleración de la actividad económica que se ha producido a nivel mundial, es necesario adoptar una perspectiva basada en el trabajo decente. El trabajo decente ofrece vías para ayudar y reducir la pobreza y las desigualdades. Debe formar parte del programa mundial para la sostenibilidad medioambiental y social, al ser los mandantes tripartitos una importante fuerza de la OIT.

El Gobierno de Rumania considera que el instrumento de cooperación proporcionado por los programas de cooperación de la OIT en materia de trabajo decente, que implican a la OIT y a diferentes países y están basados en programas internacionales de desarrollo, aunque se hayan adaptado para tener en cuenta las prioridades de los mandantes nacionales de la OIT, al haberse reconfigurado el tripartismo en base a los valores de la libertad sindical, es una herramienta muy útil.

Asimismo, consideramos que el trabajo decente está cada vez más integrado en el programa ecológico, entendiéndose por éste la creación de empleos verdes en un mundo cuidadoso con la protección del medio ambiente.

Al aplicar en Rumania el programa de cooperación en materia de trabajo decente, nos hemos centrado en la mejora de los servicios de inspección del trabajo y en la promoción de la seguridad y salud en el trabajo. Ello incluye la concienciación y el fortalecimiento de la capacidad de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para la mejora de la seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional y en el lugar de trabajo.

Un objetivo importante del programa de cooperación en materia de trabajo decente ha sido la erradicación del trabajo infantil. A este respecto, cabe mencionar que se han puesto en marcha en Rumania un sistema de seguimiento del trabajo infantil y un sistema institucional de identificación de los niños que corren el riesgo de ser explotados.

Este año también se ha firmado un Memorando de Entendimiento entre el Gobierno de Rumania y la OIT para llevar a la práctica el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC).



Otra prioridad del programa de cooperación en materia de trabajo decente entre la OIT y Rumania ha sido el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes para aumentar las oportunidades de empleo de categorías de trabajadores vulnerables. Los desempleados de larga duración y los jóvenes graduados son grupos elegidos para que, mediante un sistema de microcréditos y de créditos, puedan tener su propio negocio y, por lo tanto, pasar a ser económicamente activos.

El objetivo estratégico de realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos ha sido una prioridad nacional en Rumania. Los beneficios de fijar una misma edad de jubilación para hombres y mujeres se han sometido a debate público, mediante campañas de concienciación y de seminarios sobre diversas experiencias y enseñanzas extraídas sobre este tema en particular.

En lo que respecta a la mejora de los sistemas nacionales de seguridad y salud, el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo y su Recomendación correspondiente, adoptados en 2006, han promovido la elaboración de un perfil nacional en materia de SST en Rumania.

Los representantes de las organizaciones sindicales han confeccionado programas de formación para sus miembros relacionados con la seguridad y salud en el trabajo y destinados a mejorar la actividad de los comités de seguridad y salud en el trabajo.

Los representantes de las organizaciones de empleadores han participado en cursos de formación organizados en Berlín, Hanover y Turín para intercambiar sus conocimientos especializados y para que los representantes de los interlocutores sociales en el Consejo de Administración de las instituciones de seguridad social puedan contribuir a una mejor gobernanza de dichas instituciones.

Para el próximo programa de trabajo decente por país, los interlocutores sociales acordaron mejorar el marco jurídico laboral y de diálogo social, y solicitaron a la OIT asistencia técnica especializada. Esta asistencia se centrará en el derecho a constituir sindicatos y asociaciones de empleadores libres, los convenios laborales colectivos y la resolución de conflictos laborales colectivos.

El Gobierno de Rumania siempre ha apoyado las estrategias de la OIT, esto es, una globalización justa, la mitigación de la pobreza, la igualdad de género, una mayor incidencia de las normas internacionales del trabajo en el desarrollo y, claro está, un diálogo social aún más constructivo.

---

*Original inglés: Sr. SIMON (Gobierno, Hungría)*

---

El Informe relativo a la aplicación del programa 2006-2007 ha presentado resultados importantes. Sin embargo, su consolidación sólo será posible si contamos con una estrategia global. ¿Cuenta la OIT con ese tipo de estrategia? En efecto. Durante la última década, nuestras preocupaciones sobre un desarrollo económico y social equilibrado encontraron eco en los debates de la OIT. Como respuesta, la OIT concibió el Programa de Trabajo Decente y creó la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización.

La conclusión de la Comisión de que la causa de los problemas no es la globalización, sino la falta de instituciones adecuadas y de políticas internacionales, marca la pauta para la acción internacional y centra la acción de las políticas internacionales en el Programa de Trabajo Decente con arreglo a las de-

claraciones de diversas organizaciones mundiales y regionales.

Contamos pues con una base para la acción futura. El Informe «Trabajo decente: algunos retos estratégicos en perspectiva» analiza los desafíos más importantes y presenta posibles soluciones. Para su aplicación, la OIT necesita un mandato. Celebro la aprobación de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y el fortalecimiento de la capacidad de la OIT.

Quisiera referirme ahora a Hungría y a los acontecimientos más importantes en la esfera del empleo y la política social. Hungría aspira a construir una sociedad basada en el trabajo y la seguridad de las familias. Un país en el que se pueda y merezca la pena trabajar. En el que se brinde la posibilidad a las personas desfavorecidas de recuperar su lugar en la sociedad. Aunque nuestro índice de desempleo es del 7,3 por ciento y está cerca de la media de la UE, nuestra tasa de empleo de un 57,3 por ciento está muy por debajo de esta media de la UE. Las razones más importantes que explican este bajo nivel de empleo son las diferencias regionales, la muy baja tasa de empleo de la gente con un bajo nivel de calificaciones, un gran número de personas inactivas con una capacidad de trabajo reducida, un importante contingente de trabajadores no declarados y en general, el alto nivel de imposición del factor trabajo que sólo puede reducirse gradualmente y de manera puntual.

Los elementos más importantes de nuestra estrategia para aumentar el empleo durante el período 2008-2010 son los siguientes: promover el empleo y la búsqueda de empleo mediante la creación de un sistema de servicios sociales y de empleo integrado. Para la gente con una capacidad reducida de trabajo, se ha creado un nuevo sistema coordinado de servicios de salud, empleo y rehabilitación social, que permite que las personas inactivas vuelvan a reintegrarse en su mayoría en el mercado del trabajo una vez que han recuperado su capacidad de trabajar. Promover la demanda de mano de obra en las regiones en declive económico y entre los grupos desfavorecidos mediante incentivos y contribuciones concretas. Promover el traspaso de trabajo no declarado hacia trabajo declarado con una mezcla de sanciones e incentivos. El diálogo social efectivo es una condición *sine qua non* para lograr nuestros objetivos. En Hungría, el Gobierno está obligado a consultar a los interlocutores sociales para todas las cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo.

Por último, quisiera informarles de que a fin de facilitar las actividades de la Oficina Subregional de la OIT en Budapest y mejorar sus condiciones de trabajo, mi Gobierno está volviendo a amueblar y a renovar todo el edificio de la oficina, y este trabajo concluirá en breve. Por lo tanto, la Oficina podrá reanudar su trabajo en un entorno nuevo en el que seguiremos prestando la debida asistencia.

En conclusión, deseo a la 97.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo unos debates fructíferos.

---

*Original árabe: Sr. MAATOUG (Gobierno, Jamahiriya Árabe Libia)*

---

Quisiera agradecer a la OIT y a su Director General por la asistencia técnica que otorgó a mi país a través de la misión presidida por la Sra. Doumbia-Henry, directora del Departamento de Normas Internacionales. Agradecemos a la Sra. Doumbia-Henry por su labor y expresamos nuestra esperanza

de que podamos reforzar la cooperación técnica de la que carecimos durante mucho tiempo.

El orden del día de nuestra Conferencia contiene cuestiones técnicas de gran importancia. El punto 4 relativo a la promoción del empleo rural para reducir la pobreza, el punto 5, sobre las calificaciones necesarias para el aumento de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo y el punto 6, relativo al fortalecimiento de la capacidad de la OIT, así como el examen de un documento de referencia. Son todos temas relacionados entre sí que tienen un único objetivo, a saber, el de realizar el trabajo decente y preservar la dignidad del ser humano.

Las condiciones actuales están caracterizadas por la inestabilidad económica, una globalización injusta, una revolución en las comunicaciones, el desarrollo tecnológico, y la liberalización del comercio ha impuesto a los Estados, especialmente a los países en desarrollo reformas económicas, estructurales y administrativas que ocasionan la reducción de la mano de obra y el aumento del desempleo. La comunidad internacional ha hecho todo lo posible para encontrar soluciones pero necesitamos nuevas acciones para cumplir los objetivos de desarrollo económico proclamados en 1995, durante la Cumbre de Copenhague, tanto más cuanto que los resultados son desalentadores.

Jamahiriyá Árabe Libia ha realizado esfuerzos considerables para asegurar el trabajo decente para todos. En 2007, el número de solicitantes de empleo fue de 22.206 personas calificadas, hombres y mujeres, y de 45.265 personas no calificadas llegando así a un total de 68.164 personas desempleadas. Hemos encontrado puestos de trabajo para 18.475 personas, es decir un 60 por ciento de las personas desempleadas calificadas. Las personas sin calificaciones han sido integradas en cursos de formación profesional diferentes en función de las necesidades del mercado de trabajo y hemos podido así encontrarles un empleo en su esfera de competencia.

Asimismo, hemos intentado acoger en las mejores condiciones posibles a los extranjeros que acuden a nuestro país para trabajar y hemos reglamentado la entrada en Libia, exigiendo la firma de contratos de trabajo oficiales en sus países respectivos, asegurando así la protección de las leyes vigentes y los convenios internacionales, en especial, las normas internacionales del trabajo. Hemos también creado un fondo de empleo que otorga créditos bonificados con exenciones fiscales durante cinco años. Asimismo contamos con un banco rural que desempeña un papel muy importante para el desarrollo rural y contribuye a la creación de empleos que permiten a la población quedarse en esas regiones.

Se han otorgado así en 2008, 19.558 créditos por un valor de 86.547 millones de dinares.

Jamahiriyá Árabe Libia concede una prioridad particular a la formación profesional. Dispone de centros de formación que están bajo la dirección de una comisión central que depende del Ministerio de Trabajo.

El Informe global de seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que celebra su décimo aniversario, se dedica este año a uno de los cuatro principios fundamentales que es la libertad de asociación. Ha sido uno de los documentos en los que nos hemos basado para conceder la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

Si ese principio de libertad sindical está consagrado por las cartas y convenios internacionales de derechos humanos y si condenamos a los Estados Miembros de esta Organización por no aplicar las normas internacionales del trabajo, qué diremos del pueblo palestino que padece una ocupación militar, sanciones colectivas, bloqueo y desempleo. El anexo de la Memoria del Director General sobre la situación de los trabajadores árabes en Palestina y en los territorios árabes ocupados ha mostrado claramente la deterioración de la situación en Palestina, que viola las leyes y los convenios internacionales, mientras la comunidad internacional parece tolerar todas esas prácticas deplorables en este mundo que celebra la libertad y dignidad humanas. Quisiéramos solicitar a la Organización que desempeñara su misión de proteger a los trabajadores y empleadores en Palestina y en los otros territorios árabes ocupados, y que cree una comisión especial similar a la Comisión sobre el apartheid hasta que cese la ocupación y sus deplorables efectos. Quisiéramos asimismo reafirmar el derecho de los palestinos, como el de todos los pueblos del mundo, a defender sus derechos hasta la liberación y la independencia.

---

*Original árabe: Sr. KARA (trabajador, Israel)*

---

Sociólogos contemporáneos como Johan Strasse, Ulrich Beck y Sigmund Bauman han afirmado que las posibilidades de trabajo experimentan una constante disminución y que, por consiguiente, los países desarrollados deberán hacer frente a ese reto en el futuro. Esas sociedades se constituyeron sobre la base de la noción de trabajo. A lo largo de los años se ha ido modificando el sistema de trabajo y se han reducido los empleos. Es la constatación a la que han llegado.

Esos teóricos se plantean cuestiones sobre el porvenir del trabajo y de aquellas sociedades basadas sobre el valor del trabajo, que se ven confrontadas a una disminución de las posibilidades de trabajo como resultado de la globalización. No me cabe duda de que no hay motivo de alarma: el trabajo seguirá existiendo durante muchos años, y los sindicatos de trabajadores también seguirán existiendo para salvaguardar los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo.

La comunidad europea está consciente de la importancia de las inversiones en materia de capital humano, en particular en la era de la globalización. En el Informe del Director General se hace hincapié en la importancia del fundamento ético de la noción de trabajo, que se traduce por la noción de trabajo decente. Este es elemento necesario para luchar contra la pobreza. Insto a la OIT a que elabore programas particulares destinados a materializar la noción de trabajo decente.

Quisiera destacar con orgullo los éxitos alcanzados desde nuestro último encuentro por el Histadrut, el sindicato general de los trabajadores de Israel, a pesar de los efectos de la globalización.

1. Hemos logrado la adopción establecimiento de una convención colectiva con los empleadores, con el respaldo del gobierno, en que está previsto un régimen de jubilación obligatoria para cada ciudadano y cada trabajador.

2. Hemos podido preparar informes basados en el diálogo con los empleadores en los sectores público y privado, con vistas a encontrar solución a las diferencias laborales con el fin de tomar en consideración los intereses de todas las partes y no perturbar la economía del país.

3. Se están dando pasos para la creación de un consejo económico y social, cuyo objetivo es la racionalización de las políticas económicas mediante la toma en cuenta de sus dimensiones sociales.

4. En el transcurso de este año, la dirección del Histadrout ha logrado persuadir al gobierno y a los empleadores para que se introduzca un aumento del salario mínimo.

El Histadrout está consciente del papel que desempeña en su calidad de representante de los trabajadores, razón por la cual no se ha limitado a su actuación en el interior de Israel, sino que en el transcurso de los últimos meses ha adoptado toda una serie de medidas destinadas a proteger los derechos de los trabajadores palestinos y mejorar sus condiciones de trabajo. Entre nuestros logros en este campo cabe citar los siguientes:

1) Hemos tomado una decisión destinada a reactualizar los acuerdos sindicales entre el Histadrout en Israel y los sindicatos palestinos y en volver a lanzar las relaciones de cooperación y de diálogo, para el bien de los trabajadores en Israel y en las regiones palestinas;

2) La dirección del Histadrout ha pedido en 2007 a la Corte Suprema en Israel que dicte un fallo en que se prevea la obligación de garantizar a los trabajadores palestinos empleados por empleadores israelitas salarios idénticos a los que percibe el resto de los trabajadores. Es lo que se señala también en el párrafo 126 del Informe del Director General relativo a la situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados.

3) En vista de la posición histórica del Histadrout, que prefiere la contratación de trabajadores palestinos para trabajar en Israel en lugar de la de extranjeros, la dirección del Histadrout ha logrado que el gobierno adopte la decisión de hacer venir a 5.000 trabajadores palestinos para trabajar en el sector de la construcción. Se han dado pasos encaminados a lograr que otros palestinos puedan participar en otras actividades económicas.

4) El Histadrout ha preparado, con la ayuda de la Organización Internacional del Trabajo, un manual de sensibilización en árabe en que se explican los derechos de los trabajadores, que hemos distribuido a los trabajadores palestinos.

La dirección del Histadrout siempre ha llevado la delantera a los dirigentes políticos en lo que se refiere a la reconciliación y la paz con los vecinos árabes. La dirección del Histadrout, y en particular la dirección actual, ha estado siempre a favor de la negociación y de la solución pacífica del conflicto. Insto a los dirigentes sindicales de los países árabes a que propongan el diálogo con vistas a promover el proceso de paz y de comprensión entre los pueblos.

En la dirección del Histadrout estamos dispuestos a promover un clima de negociación, de diálogo y de comprensión con vistas a lograr la paz en la región. Estoy convencido de que la instauración de la paz y el establecimiento de relaciones normales y la apertura de las fronteras entre los países del Medio Oriente tendrán por efecto reanimar la economía y desarrollar el trabajo entre los pueblos de la región. Cada día cobrarán mayor importancia nuestras responsabilidades como sindicalistas y las de la Organización Internacional del Trabajo. En efecto, la apertura de las fronteras planteará nuevos desafíos. Nos complacerá hacer frente al reto de la paz, infinitamente superior al de la guerra.

---

Original inglés: Sr. DALLI (Ministro de la Política Social, Malta)

Quisiera aprovechar esta oportunidad para felicitar al Director General, Sr. Juan Somavia, por la presentación de su Informe completo y oportuno titulado *«La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas»*.

El Informe aborda los beneficios de la libertad de asociación y la negociación colectiva en la economía globalizada actual.

A lo largo del siglo XX, la Conferencia Internacional del Trabajo ha adoptado una serie de convenios a través de los cuales se establecieron normas laborales mínimas. En particular son importantes los ocho convenios fundamentales de la OIT, que recalcan el respeto de la dignidad del trabajo a través de los derechos relativos a la libertad de asociación y la negociación colectiva, y la eliminación de la discriminación, el trabajo forzoso y el trabajo infantil.

Sin embargo, en virtud de este Informe, de 181 Estados Miembros, 33 Estados no han ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y 23 no han ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Es preocupante y desalentador seguir viendo que en nuestra aldea mundial continúan produciéndose graves violaciones de estos derechos, en particular *«despidos masivos, acoso, encarcelamiento y violencia»* incluido el asesinato de sindicalistas. Estos actos merecen nuestra plena condena. El padecimiento de nuestros compañeros debería impulsarnos a alcanzar las aspiraciones universales de la OIT. Debería reforzar nuestra resolución a convencer a aquellos no convencidos de la necesidad fundamental de respetar plenamente estos derechos y alentarlos a crear un entorno adecuado en el que la libertad de asociación y la negociación colectiva puedan lograrse.

La globalización es un fenómeno que no se puede detener. Tiene efectos positivos y negativos y acelera el cambio. La envergadura y la complejidad de las cuestiones a las que nos enfrentamos son enormes. Incluye la creación de más y mejores empleos, la integración de los grupos desfavorecidos en el mercado laboral, la mejora de la productividad y los ingresos, el establecimiento de sistemas económicos y sociales sostenibles, el logro de un acceso a los mercados en igualdad de oportunidades, la protección de los trabajadores migrantes, la aplicación de programas relacionados con el VIH/SIDA, la reducción de la brecha digital, la reestructuración económica y el crecimiento de las multinacionales. Pero esto no debería impedir que veamos lo que es central: el derecho fundamental de todos los trabajadores del planeta a estar protegidos por la red de seguridad en relación con los derechos básicos que les otorgan los ocho convenios fundamentales de la OIT.

La ratificación de esos convenios es un paso importantísimo. Un trabajo decente en condiciones laborales dignas debería servir para dar mayor significado a nuestras vidas. Me alegra poder decir que Malta ha ratificado los ocho convenios fundamentales, cuatro de ellos en los meses siguientes a la independencia de Malta, en 1964. El derecho de asociación y de reunión con otras personas para formar sindicatos o afiliarse a ellos está consagrado en la Constitución de Malta.

Se debería alentar continuamente a los gobiernos a comprender la importancia que revisten los interlocutores sociales. Su aportación no debería limitarse solamente a la conclusión de convenios colectivos sino que también deberían formar parte de un diálogo social cooperativo más amplio y asociaciones a nivel nacional. En virtud de ello, Malta ha creado el Consejo de Malta para el Desarrollo Económico y Social como institución nacional tripartita fundamental donde se discuten los temas cruciales a nivel nacional.

En el ámbito de la empresa, la cooperación entre los interlocutores sociales para la aplicación de estrategias eficaces encaminadas a mejorar la competitividad y la calidad del trabajo sigue siendo importantísima para que las empresas sobrevivan. Es crucial adaptarse al cambio tanto en la mentalidad como en la práctica, pues ya no existe otra opción: no hay otra alternativa.

La dicotomía entre los que tienen y los que no tienen parece ir en aumento. Las instituciones internacionales como la OIT pueden desempeñar y están desempeñando un papel de liderazgo. Las distintas perspectivas de las partes interesadas que colaboran en esa alianza tripartita internacional han sido de gran utilidad. Se han conseguido muchas cosas. Estamos agradecidos a la OIT por continuar guiando este esfuerzo y por su gran trabajo para lograr una globalización más equitativa, promover el trabajo decente y reducir la pobreza. Le agradecemos el hecho que sea un haz de luz que nos inspira a todos.

Por último, si me lo permiten, quisiera recordar a todos aquellos que, a través de un sacrificio personal, tratan o han tratado de contribuir al logro de un mejor mundo luchando por la igualdad y la justicia en el lugar de trabajo. Algunos han pagado con la vida, y este ejemplo debería alentarnos a redoblar nuestros esfuerzos, junto con la OIT, para tratar de fomentar la justicia social y la democracia en el mundo. Está en nuestras manos: si no lo hacemos por nuestro bien, hagámoslo por el de nuestros hijos.

---

*Original inglés: Sr. MAMMADOV (empleador, Azerbaiyán)*

---

Quisiera aprovechar la oportunidad para expresar mi profundo agradecimiento al Director General de la OIT por su Informe sobre libertad de asociación y el reconocimiento eficaz del derecho a la negociación colectiva en esta 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Los temas cruciales que se destacan en su discurso son de gran interés e importancia para los empleadores de Azerbaiyán y se están discutiendo aquí.

Haber obtenido su independencia ha permitido a la República de Azerbaiyán intensificar su proceso de integración en las distintas organizaciones internacionales y regionales que han establecido así una base para nuevas relaciones económico y sociales. En muchas esferas, así como en la determinación y la aplicación de las normas internacionales, las reglas y principios internacionales son más importantes.

En estrecha cooperación con la OIT, ya hemos ratificado 57 convenios de la OIT. Una serie de convenios y recomendaciones de la Conferencia de la OIT y de la Oficina, desempeñan un papel fundamental en la reglamentación de las relaciones socioeconómicas y otros en la República.

El Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), Convenio sobre la libertad sindical y la protección del

derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113), han sido adoptados estableciendo así un mecanismo tripartito y consultas tripartitas. Estas reglas internacionales crean una base para una eficaz consulta y cooperación, entre Gobierno, empleadores y trabajadores a nivel nacional y en los distintos rubros con adecuadas condiciones nacionales al mismo tiempo, se ha reforzado la legislación laboral de la República de Azerbaiyán reflejando los aspectos teóricos y prácticos en la redacción y firma de los acuerdos colectivos tripartitos y los contratos a nivel nacional y en las distintas ramas se basan así en los convenios de la OIT que han sido ratificados por la República de Azerbaiyán.

El primer acuerdo colectivo general se firmó el 2 de junio de 2001, y creó la base para una asociación tripartita relativa a la reglamentación de las relaciones socioeconómicas y laborales. En la actualidad, los temas como la política socioeconómica, pago de sueldos, ingresos de la población y el bienestar social, desarrollo del mercado laboral, disposiciones para el empleo de la población, refuerzo de la protección social protección de los derechos laborales, defensa laboral, seguridad ecológica y técnica, coordinación de las distintas actividades y la interacción entre los distintos interlocutores sociales han sido temas del acuerdo colectivo general que se concluirá en una base tripartita para 2008-2009.

La Confederación de Empleadores de Azerbaiyán, con la cooperación de la OIT tiene una participación conjunta con otros interlocutores sociales en lo que se refiere a la aplicación de las medidas previstas en el Programa de Trabajo Decente para el 2006-2009, llevando así a cabo actividades exitosas para el desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer, la eliminación del trabajo infantil, el impacto del VIH/SIDA en el lugar de trabajo y para solucionar problemas de la economía informal, siendo así un instrumento para reforzar la cooperación social tripartita.

En la actualidad, con la cancelación de los contratos laborales por iniciativa del empleador y las negociaciones con los sindicatos para la determinación de plazos adicionales y el procedimiento para la reglamentación de controversias laborales individuales y colectivas y otros problemas de naturaleza similar, todavía no han sido tema del diálogo social y no están previstos en los acuerdos colectivos y en la negociación colectiva en la República. Por lo tanto, es crucial que se establezcan órganos especializados para la solución de las controversias laborales en el país, pues el sistema judicial actual no tiene una práctica separada generalizada en el ámbito de las relaciones laborales y sus controversias.

Además, es crucial monitorear el sistema para la solución de litigios laborales en la República de Azerbaiyán para evaluar el cumplimiento de las recomendaciones pertinentes de la OIT y sus requisitos y otros acuerdos internacionales en la legislación nacional. El objetivo es realizar estudios serios con análisis y conclusiones generales.

Una vez más, quisiera expresar nuestro profundo agradecimiento a los participantes en la Conferencia de la OIT en su 97.<sup>a</sup> reunión y les deseo pleno éxito en sus labores.

Una vez más es un privilegio para mí poder dirigirme a ustedes en esta oportunidad, en un momento en que la globalización se comprende bien y parece demostrar su dinamismo. Esta reunión es muy oportuna, pues recientemente hemos hecho frente a crisis que afectan a países de todo el mundo, por ejemplo, el aumento de precios del petróleo y de los alimentos, los efectos del calentamiento global y recientemente el desastre del ciclón Nagis en Myanmar y el terremoto en China. Es inevitable admitir que en el futuro vamos a enfrentarnos a desastres similares y esto preocupa cada vez más a nuestros países.

Como empleadores; ¿cómo tenemos que prepararnos para sobrevivir a esta situación? ¿Cómo prepararnos para una recesión económica y para el cambio climático? La OIT dice a menudo que la pobreza en cualquier lugar es un peligro para la prosperidad en todas partes. Por consiguiente, las actividades económicas son independientes. ¿Cómo podemos trabajar todos juntos y colaborar para hacer frente a estos problemas económicos?

Es muy oportuno que la OIT pueda discutir la importancia que reviste la mejora de las calificaciones o la reducción de la pobreza en las zonas rurales. Esto no sólo guarda relación con Tailandia sino también con muchos otros Miembros de la OIT. Al examinar el Programa de la Conferencia y su relación con los temas que están discutiendo, queda patente la visión de la OIT y su capacidad de análisis sistemático de los problemas.

El sector empresarial de Tailandia también está haciendo frente a la globalización. Después de haber aumentado el salario mínimo el año pasado vamos a aumentar el salario mínimo diario una vez más este año, a partir del 1.º de junio, esperando a que así podamos apoyar a nuestros trabajadores en su vida cotidiana. Sin embargo, hemos estado enfrentándonos al problema de una inflación galopante que resulta en un aumento continuo del salario mínimo sin registrarse un aumento de la productividad. El replanteamiento de la política económica y la cuestión del aumento del salario mínimo tal vez no sean la respuesta adecuada.

La estructura del empleo está cambiando debido a la rápida evolución de los métodos de gestión y de inversión en un mundo globalizado. Tailandia, como país de ingresos medianos con mano de obra barata, ya no es competitivo y es preciso modernizar los instrumentos de producción con alta tecnología. Por tanto, para resolver los problemas económicos el Gobierno debería elaborar una política amplia a fin de capacitar a la fuerza laboral y de mejorar la industria con miras a contar con una mejor manufactura y mantener la competitividad en el mercado mundial, creando una infraestructura de conocimientos y mejorando la eficacia en los sectores de la producción y de los servicios. Mientras tanto, las consultas entre el mecanismo tripartitas deberían potenciarse y reforzarse.

También es importante recalcar que el Gobierno debería prever la capacitación pertinente para todas las necesidades laborales de los trabajadores, tanto en el sector formal como informal, a fin de promover el crecimiento de empleo y el desarrollo rural. Esto permitirá reducir la pobreza, urbana y rural, a largo plazo.

Además, el Gobierno debería apoyar a los trabajadores preparando un entorno propicio y competitivo así como infraestructuras en las zonas rurales, al tiempo que vela por que los trabajadores locales tengan las calificaciones necesarias para realizar su trabajo.

Si es posible elaborar esa amplia política y se aplica con eficacia, se crearán muchos puestos de trabajo en las zonas rurales y disminuirá el número de trabajadores que migran a las zonas urbanas. Así mejoraría también la calidad de la vida de los trabajadores en general e indirectamente mejoraría la productividad.

Las dificultades también traen consigo oportunidades. Tengo el honor de informarles de que la Confederación de Empleadores de Tailandia ha estado liderando el proceso de fortalecimiento del sistema bipartito en el país. Hemos estado colaborando con organizaciones de trabajadores sobre cuestiones relacionadas con la presente crisis económica y confío en que prosiga esta colaboración.

Por último, quisiera asegurarles que Tailandia va a continuar cooperando con la UIT y apoyándola en todos sus esfuerzos por promover el trabajo decente en Tailandia. Quisiéramos recalcar el hecho de que el desarrollo y la colaboración se lograrán cuando las diferencias en cada localidad se tomen plenamente en cuenta. La asistencia de la OIT varía de un país a otro, y esta es la fuerza de esa «asociación para el desarrollo» que apreciamos. Esperamos sinceramente que las discusiones y los resultados de esta Conferencia permitan crear trabajo decente para todos.

---

Original inglés: Sr. WOJCIK (trabajador, Polonia)

---

La presente reunión de la Conferencia es de particular importancia ya que ahora celebramos el décimo aniversario de la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La Declaración señala los convenios fundamentales de la OIT sin los cuales otros convenios no pueden aplicarse plenamente, e insta a los Miembros de la OIT a que los ratifiquen y los observen. El amplio reconocimiento de estos ocho convenios como convenios fundamentales, converge en la acción mundial en pro del trabajo decente. Los convenios fundamentales constituyen una condición *sine qua non* para la creación de puestos de trabajo decente y para brindar condiciones y salarios decentes.

Tenemos que tener presente que las personas comunes y corrientes son actores de la vida económica y social y entre ellas los trabajadores desempeñan un papel crucial. Es necesario plantearnos el siguiente interrogante: ¿Cuántos trabajadores se benefician de las disposiciones que figuran en los convenios fundamentales de la OIT?

Los procesos de globalización, sobre todo la globalización económica están vinculados indisolublemente al hecho de derribar las barreras al comercio internacional, las inversiones y los flujos de capital. Las barreras para elegir el lugar donde vivir, así como los lugares de trabajo. Para la mayoría de la población mundial no es fácil superar esas barreras. Sin embargo, si algunos lo logran se encuentran con numerosos obstáculos en materia de discriminación en los nuevos lugares de trabajo.

Podría verse un panorama real del alcance de la ratificación de los convenios fundamentales de la OIT si dicho alcance se expresara en términos de porcentaje de la población mundial que vive en paí-

ses en que se han ratificado esos convenios. Las cifras son las siguientes: para el Convenio núm. 87 81,8 y 45,5 por ciento; para el Convenio núm. 98 87,3 y 49,1 por ciento; para el Convenio núm. 105 93,9 y 73,6 por ciento. La primera cifra muestra el porcentaje de ratificaciones por parte de los países y la segunda muestra el porcentaje de la población mundial cubierta por estos Convenios.

El hecho de que la mayor parte de la población no esté amparada por las disposiciones de los Convenios núms. 87 y 98 tiene un impacto destructivo en su observancia en países que los han ratificado. Por ejemplo, en mi propio país, Polonia, el Convenio núm. 87 se ha violado muy a menudo y los procesos incoados en los tribunales por las víctimas duran mucho y son ineficaces. Hace poco el Sindicato Solidarnosc presentó una queja ante el Consejo de Administración de la OIT contra la compañía multinacional Cussons en Polonia a raíz de serias represiones contra un dirigente sindical en la compañía.

El Gobierno de Polonia declara oficialmente su apoyo a favor del diálogo social y la solución de cuestiones socioeconómicas difíciles mediante negociaciones tripartitas. Esas declaraciones no son creíbles, ya que la práctica cotidiana está en contraposición con ellas. Hace poco el Gobierno presentó cambios esenciales en la reglamentación de la jubilación sin consultar con los interlocutores sociales. Ello no es de sorprender ya que está en consonancia con el credo político de la principal fuerza política de Polonia. De acuerdo con ese credo político, Polonia se ve dominada por el estancamiento y la falta de confianza en el futuro. La razón principal de ello es la parálisis del desarrollo del espíritu empresarial, y las iniciativas civiles a causa de la burocracia, la mala legislación y grupos de intereses de los sindicatos.

Por lo tanto, la aceptación masiva y la plena observancia de los convenios sobre la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva tienen que ser las prioridades de la OIT y de todos los Estados Miembros. Según los cálculos efectuados, la ratificación de dichos convenios por países tales como China, India y Estados Unidos aumentaría en unos 2.700 millones el número de personas amparadas por esas disposiciones. Ello modificará, sin duda, las relaciones laborales en todo el mundo y crearía oportunidades de trabajo decente para centenares de millones de trabajadores, y así brindaría también una oportunidad para una vida decente para su familia. Estoy firmemente convencido de que sin estas ratificaciones, todos los esfuerzos de la OIT no van a tener el fruto esperado. Por último, quiero recordar una idea presentada hace algunos años ante esta Conferencia por un colega eminente, el Sr. Kiyoshi Sasamori, delegado de los trabajadores del Japón, y por mí mismo, para establecer un Fondo Educativo Internacional. Ese Fondo ofrecería a los niños más pobres del mundo no sólo una educación básica, sino también comidas con regularidad. Tengo la absoluta certeza de que la educación de los niños es la mejor manera de brindarles la oportunidad de una vida mejor y de eliminar el trabajo infantil. Con un espíritu de solidaridad con esos niños pobres, los trabajadores de Polonia instan a los Miembros de la OIT a que emprendan esta no tan difícil tarea.

(Asume la presidencia la Sra. Diallo.)

## SEGUNDO INFORME DE LA COMISIÓN DE REPRESENTANTES GUBERNAMENTALES SOBRE CUESTIONES FINANCIERAS: PRESENTACIÓN, DISCUSIÓN Y APROBACIÓN

---

*Original francés:* La PRESIDENTA

---

Procederemos a la presentación, discusión y aprobación del segundo informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras.

Este informe figura en *Actas Provisionales* núm. 11-2.

Invito al Presidente de la Comisión, Sr. Kristinsson, y al Ponente, Sr. Klekner, a que nos presenten dicho informe.

---

*Original inglés:* Sr. KRISTINSSON (Gobierno, Islandia; Presidente y Ponente de la Comisión de Cuestiones Financieras)

---

Tengo el honor de presentar ante la Conferencia el segundo informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras.

Este informe se ha publicado en las *Actas Provisionales* núm. 11-2 y contiene las recomendaciones de la Comisión acerca de los asuntos que ésta ha tratado. Las cinco resoluciones propuestas por la Comisión para su adopción por la Conferencia figuran al final del informe.

El principal punto tratado por la Comisión de Cuestiones Financieras fue el Informe Financiero y estados financieros comprobados del septuagésimo ejercicio económico (2006-2007). La Comisión tomó nota de que el Auditor Externo había brindado una opinión calificada y formulado una serie de recomendaciones valiosas relativas a la gestión financiera de importantes administradores, gestores de proyectos, el Sistema Integrado de Información sobre los Recursos, denominado IRIS, y la gobernanza financiera de la OIT.

La Oficina va a presentar un informe exhaustivo ante la reunión de marzo de 2009 del Consejo de Administración, acerca de la acción de seguimiento adoptada.

La Comisión no vaciló en proponer que el Informe financiero y estados financieros comprobados para el bienio 2006-2007 fuera adoptado, de conformidad con el artículo 29 del Reglamento Financiero.

A continuación, la Comisión examinó las propuestas relativas al trato de las primas netas devengadas durante el bienio 2006-2007, que ascienden a 32.270.415 francos suizos. La Comisión apoyó la propuesta, como excepción a lo dispuesto en el artículo 11.5 del Reglamento Financiero, de que se transfiriera la totalidad de dicha cifra al Fondo de Construcciones y Alojamiento. Varios miembros hicieron hincapié en que esta excepción ha de ser considerada como una medida excepcional que no ha de repetirse. La Comisión examinó posteriormente la propuesta relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto ordinario de la OIT por parte de las Islas Marshall para 2007 y el bienio 2008-2009, y recomendó que la Conferencia adoptara para este país una tasa de prorrateo anual de 0,001 por ciento.

La Comisión examinó un documento relativo al Estatuto del Tribunal Administrativo de la OIT. El párrafo 41 del Segundo Informe debe hacer referencia al proyecto de resolución relativo a la enmienda del Estatuto del Tribunal Administrativo y no a los nombramientos. La Comisión aceptó unánimemente

la recomendación del Consejo de Administración de que la Conferencia adoptara una resolución para enmendar el artículo 5 del Estatuto.

La Comisión examinó un documento relativo a la composición del Tribunal Administrativo de la OIT, y aceptó unánimemente una recomendación del Consejo de Administración para que la Conferencia renovara el mandato de la Sra. Mary G. Gaudron, por un período de tres años.

Para concluir, deseo expresar mi agradecimiento al Vicepresidente, Sr. P. Klekner de Hungría, a los miembros de la Comisión y a los miembros de la secretaría, todos los cuales me han ayudado enormemente en mi tarea como Presidente.

Si me lo permiten, quisiera recomendar la adopción de este informe.

---

*Original francés:* La PRESIDENTA

Como no hay solicitudes para hacer uso de la palabra, vamos a pasar a la aprobación del informe que contiene el resumen de las discusiones de la Comisión que figuran en los párrafos 1 a 44 de dicho documento. Si no tienen objeciones, ¿puedo considerar que la Conferencia aprueba el informe?

*(Se adopta el informe.)*

---

**RESOLUCIÓN RELATIVA AL INFORME FINANCIERO Y  
ESTADOS FINANCIEROS COMPROBADOS PARA  
2006-2007: ADOPCIÓN**

---

*Original francés:* La PRESIDENTA

Ahora vamos a proceder a la adopción de la resolución relativa al Informe Financiero y estados financieros comprobados para 2006-2007.

Si no hay objeciones, ¿puedo considerar que la Conferencia adopta esta resolución?

*(Se adopta la resolución.)*

---

**RESOLUCIÓN RELATIVA AL TRATAMIENTO DE LA  
PRIMA NETA DEVENGADA: ADOPCIÓN**

---

*Original francés:* La PRESIDENTA

Pasamos ahora a la resolución relativa al tratamiento de la prima neta devengada. Si no tienen objeción, ¿puedo considerar que la Conferencia adopta la resolución?

*(Se adopta la resolución.)*

---

**RESOLUCIÓN RELATIVA A LA ESCALA DE PRORRATEO  
DE CONTRIBUCIONES AL PRESUPUESTO PARA 2007:  
ADOPCIÓN**

---

*Original francés:* La PRESIDENTA

La resolución siguiente es la Resolución relativa a la escala de prorrateo de contribuciones al presupuesto para 2007. Si no tienen objeciones, ¿puedo considerar que la Conferencia adopta esta resolución?

*(Se adopta la resolución.)*

---

**RESOLUCIÓN RELATIVA AL ESTATUTO DEL  
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA ORGANIZACIÓN  
INTERNACIONAL DEL TRABAJO: ADOPCIÓN**

---

*Original francés:* La PRESIDENTA

Pasamos ahora a la Resolución relativa al Estatuto del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo. Si no hay objeciones, ¿pue-

do considerar que la Conferencia adopta esta resolución?

*(Se adopta la resolución.)*

---

**RESOLUCIÓN RELATIVA A LA COMPOSICIÓN DEL  
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA ORGANIZACIÓN  
INTERNACIONAL DEL TRABAJO: ADOPCIÓN**

---

*Original francés:* La PRESIDENTA

La última resolución presentada es la que se refiere a la composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo. Si no hay objeciones, ¿puedo considerar que esta Conferencia adopta dicha resolución?

*(Se adopta la resolución.)*

*(Se adopta el conjunto del informe.)*

---

**DISCUSIÓN DEL INFORME DEL PRESIDENTE DEL  
CONSEJO ADMINISTRACIÓN Y DE LA MEMORIA  
Y LOS INFORMES DEL DIRECTOR GENERAL (CONT.)**

---

*Original francés:* LA PRESIDENTA

Ahora vamos a reanudar la discusión del Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria y los Informes del Director General.

---

*Original inglés:* Sr. RACHMAN (trabajador, Indonesia)

La libertad sindical, el tema elegido para la reunión de la Conferencia de este año, es siempre una prioridad para una organización de empleadores como la nuestra. En consecuencia, APINDO le presta una especial atención a los cuatro derechos fundamentales en el lugar de trabajo, es decir, la libertad sindical, el derecho de asociación, la prohibición de la discriminación y la prohibición del trabajo infantil. En todas las actividades que realizamos siempre están presentes estos cuatro derechos básicos. APINDO se da perfectamente cuenta del importante significado de las alianzas con los sindicatos. Nuestro objetivo común es mejorar los derechos y el bienestar de los trabajadores y garantizar la sostenibilidad de las empresas. En cuanto a esta sostenibilidad, los sindicatos deben asumir la responsabilidad por la operabilidad diaria de las empresas, mientras que éstas deben asumir la responsabilidad de asegurar que los trabajadores puedan disfrutar de libertad sindical y de ese modo apoyar una humanidad digna.

La Ley núm. 21, de 2000, sobre Asociación estipula claramente, especialmente en sus artículos introductorios, el derecho de los empleadores indonesios a establecer asociaciones. Los empleadores entienden y respetan esta ley y por ello la libertad sindical y de asociación se aplica en todas partes en Indonesia. Como resultado, hoy hay más de noventa sindicatos registrados oficialmente en el Ministerio de Trabajo y de Migración. Esto refleja el deseo del Gobierno, de los trabajadores y los empleadores de luchar por los derechos de los trabajadores a fin de lograr la estabilidad de las empresas y, una mayor productividad en los negocios y en la industria.

La libertad sindical está inscrita en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ratificado por Indonesia en 1998 y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), ratificado en 1957. Estos Convenios se aplican a través de la Institución de Cooperación Bipartita en las empresas y en el Foro Bipartito Nacional a



nivel nacional, con el apoyo de tres sindicatos y de sus federaciones respectivas. Este Foro, llamado FBN se estableció oficialmente el 21 de febrero de este año y se le encargó la creación de un comité permanente de solución de conflictos laborales, así como la armonización y sincronización de la ley y las disposiciones jurídicas en sus formas de trabajo. El propósito de esta medida es establecer relaciones laborales justas, dinámicas y armoniosas. Además, el papel y la prioridad de este Foro Bipartito es resolver todos los conflictos a través del mecanismo bipartito.

APINDO alienta a todos los empleadores y a sus miembros a que permitan mayor espacio para la negociación colectiva y respeten la libertad sindical de sus trabajadores. Esos principios se recalcan como la puesta en práctica de los derechos fundamentales de los trabajadores para sindicarse en sus empresas. A través del Foro, APINDO trata con los sindicatos en tanto que aliados para resolver conflictos y trata de cuestiones pertinentes con los trabajadores. También examina medidas par aumentar la productividad de las empresas.

APINDO alienta al Gobierno a mejorar el liderazgo y el desarrollo de la gestión de los trabajadores para poder reforzar la calidad de las relaciones laborales. El objeto es promover una cooperación armoniosa y justa mediante los programas informativos activos estructurados en forma de seminarios de formación y talleres diseñados para desarrollar una buena comprensión de la noción de la libertad sindical y del liderazgo de los sindicatos.

Por ello esperamos aprovechar las lecciones extraídas de esta 97.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia y que ésta nos ofrezca oportunidades y apoyo para aumentar la productividad de los trabajadores a través de una aplicación armoniosa de la libertad sindical. Este objetivo podrá impulsar la inversión en Indonesia, aportando prosperidad no sólo al pueblo, sino también a toda la comunidad comercial internacional.

APINDO y el Gobierno seguirán colaborando para crear unas relaciones armoniosas que permitan estimular la productividad y crear un entorno de inversión adecuado. A este respecto, APINDO seguirá desempeñando un activo papel en el desarrollo de Indonesia para labrarse un futuro mejor.

---

Sr. LUCAS (*trabajador, Guatemala*)

Señor Director General de la OIT, lo felicitamos por el análisis del *Informe sobre la aplicación del programa de la OIT en 2006-2007*, donde se reitera la importancia de impulsar un trabajo decente, luchar contra la pobreza y fortalecer la gobernanza democrática en nuestra región.

Desde este pódium, como guatemalteco, denuncio las dificultades que a diario enfrentamos los trabajadores para la promoción del trabajo decente. Es difícil en pocas palabras exponer ante tan importante órgano internacional, la triste y lamentable realidad que vivimos los trabajadores en los países centroamericanos como Guatemala.

Nos enfrentamos a la corrupción que hace ineficiente al sistema de justicia laboral, desde la Inspección General de Trabajo hasta los más altos tribunales de justicia, así como al incumplimiento a las leyes por parte de las mismas autoridades. Por ejemplo, en el mismo Ministerio de Trabajo les es indiferente que se certifique lo conducente a un tribunal competente según cédula de notificación del juez ejecutor de fecha 12 de mayo del año 2008.

En vez de tener un trabajo decente nos enfrentamos con un trabajo en condiciones degradantes. Es permanente la oposición y obstaculización de la aplicación de los convenios fundamentales. Por ello es necesario que la OIT aumente la incidencia y promoción de sus normas, destinadas a fomentar el objetivo del trabajo decente y la plena inclusión en las normas en los programas nacionales. Es preciso que se encaminen las estrategias temáticas y las iniciativas *infocus* que se señalan en el Informe para que no se les niegue a las y los trabajadores la oportunidad de tener un trabajo y un salario decentes y podamos combatir la hambruna que se manifiesta en distintos lugares del país.

En Guatemala es determinante para las y los trabajadores que las relaciones entre obreros y empleadores sean transparentes y que no se sigan disfrazando esas relaciones de contratos civiles o mercantiles cuando en realidad se trata de un trabajo no calificado como tal. En efecto, con ese disfraz se niega el acceso absoluto a la protección social, sin poder garantizar ingresos básicos a quienes lo necesitan ni prestar asistencia médica completa. Esta situación afecta a todos, pero especialmente a las mujeres y los menores de edad.

La violencia contra la mujer, el alto índice de trabajo infantil, la incapacidad de detener la hambruna y las graves consecuencias de los desastres naturales que azotan a nuestra región demuestran claramente el abandono de la protección social y la indiferencia de las élites para combatir estos problemas.

Coincidimos con la intervención de los Gobiernos de Dinamarca y Noruega, en que el Convenio núm. 94 y la recomendación anexa continúan siendo pertinentes, válidos y necesarios. Nuestro Gobierno, que dice ser de la corriente socialdemócrata, debo entonces ser un empleador modelo en el cumplimiento, imponiendo una sanción bajo la forma de exclusión de las listas de licitación para aquellos que no cumplan con las obligaciones contenidas en dicho Convenio.

Existen muchos discursos que ofrecen el diálogo social. Sin embargo, en la realidad, y cuando se necesita la conformación de estos esfuerzos para resolver los conflictos, se prefiere utilizar la fuerza pública contra los trabajadores en lugar de llamar a los interlocutores a un diálogo franco y sincero.

Es lamentable que las y los trabajadores en pleno siglo XXI enfrentemos condiciones inhumanas como secuestros, asesinatos, despidos por constituir sindicatos, retenciones de salarios ya ganados, contratos de trabajo disfrazados de civiles o mercantiles, impunidad, amenazas, etc., etc., etc.

Sin embargo, tenemos la firme esperanza y la convicción de que la solidaridad de las y los trabajadores del mundo, de los países desarrollados y nuestra Organización Internacional del Trabajo, con programas de cooperación y promoción, contribuyan a combatir tanta injusticia, y entonces construyamos las condiciones para tener un trabajo decente.

Señor Director General, en mi país no hay libertad sindical ni negociación colectiva. Se ha demostrado hasta la saciedad. Guatemala ha cumplido con el actual, diez años consecutivos de exámenes individuales en la Comisión de Aplicación de Normas de esta Conferencia Internacional, por graves violaciones de los derechos fundamentales, y este año dicha Comisión en sus conclusiones, entre otras, deploró profundamente las recientes muertes y amenazas de muerte contra sindicalistas, e invitó a nuestro Go-



bierno a que aceptara la visita de una comisión tripartita integrada por los portavoces de los empleadores y trabajadores de la Comisión de Aplicación de Normas para la búsqueda de soluciones integrales a estos reiterados problemas.

Con esta intervención las y los trabajadores guatemaltecos, con dignidad, gritamos a los cuatro vientos: ¡Basta ya de tanta violencia contra los trabajadores! ¡No más asesinatos! ¡No más impunidad! ¡No más explotación! ¡Viva Guatemala!

---

*Original camboyano: Sr. VONG (Ministro de Trabajo y Formación Profesional, Camboya)*

---

Es un gran honor para la delegación de Camboya presentar ante la 97.<sup>a</sup> Conferencia Internacional del Trabajo sus observaciones acerca del avance y los logros alcanzados en el Reino de Camboya en la esfera laboral.

En relación con el progreso y logros alcanzados en el ámbito laboral en el Reino de Camboya me dirijo ante la Conferencia para presentar nuestras observaciones en lo relativo a la aplicación del programa nacional de trabajo decente, que es uno de los aspectos críticos del desarrollo socioeconómico del país, a saber, la promoción del empleo y el desarrollo de competencias profesionales, la mejora de las condiciones de trabajo, el fortalecimiento del derecho de sindicación y la libertad de asociación, la potenciación de la función del mecanismo tripartito y la aplicación de los mecanismos de protección social.

Para la promoción del empleo y el desarrollo de competencias profesionales, el Gobierno Real de Camboya ha hecho esfuerzos y ha fomentado el desarrollo de calificaciones que se ajusten a las necesidades del mercado laboral local, cuyas necesidades cambian en virtud del desarrollo socioeconómico, generando oportunidades de trabajo para las personas que ingresan a formar parte de la fuerza de trabajo. De manera simultánea a los esfuerzos por crear oportunidades de empleo local, el Gobierno Real de Camboya también permite el traslado de trabajadores de Camboya para que trabajen en el extranjero, incluyendo países tales como Malasia, Tailandia y República de Corea.

La mejora de las condiciones de trabajo se ha llevado a cabo a través de la inspección del trabajo, y la puesta en práctica del proyecto mejores fábricas, en el marco del cual las comunidades internacionales han expresado su reconocimiento por las buenas prácticas en materia de trabajo.

El Gobierno Real de Camboya ha fortalecido el derecho de sindicación y la libertad de asociación mediante el establecimiento y registro de sindicatos. Hasta el momento, se han registrado oficialmente 1.300 sindicatos de empresa, 30 federaciones sindicales y cuatro confederaciones sindicales. Con el propósito de resolver los conflictos laborales de manera eficiente y oportuna, se han establecido tres tipos de mecanismos de solución de controversias laborales, a saber: solución de controversias a nivel de empresa, solución de controversias por el Ministerio, y solución de controversias por el Consejo de Arbitraje, mientras que el establecimiento de un tribunal de trabajo es una cuestión que sigue siendo objeto de examen.

Por otra parte, se ha establecido el Fondo Nacional de Seguridad Social para ejecutar la política de seguridad social, de conformidad con la Ley vigente sobre Seguridad Social que se promulgó en 2002. Esta ley tiene por objeto fijar prestaciones que cu-

bran lesiones por accidentes de trabajo, atención en salud y beneficios de jubilación para todos los trabajadores que se definen en las disposiciones de la legislación laboral.

Desearía recalcar que todos estos logros mencionados en la esfera del trabajo en el Reino de Camboya son en cierto modo el resultado de la cooperación y la asistencia de los países y las organizaciones, en especial la Organización Internacional del Trabajo.

Por último, en nombre de la delegación de Camboya y en el mío propio, quiero desearle a todas las delegaciones presentes, el mayor de los éxitos y felicidad.

---

*Original francés: Sr. DIALLO (Ministro de Empleo, Función Pública y Reforma de la Administración, Guinea)*

---

Esta Conferencia inscribe en su orden del día cuestiones cuya pertinencia y alcance traducen la voluntad de la Organización Internacional del Trabajo de responder eficazmente a los numerosos desafíos a los que se enfrenta cada vez más la comunidad internacional debido a la globalización que no brinda las mismas oportunidades de progreso económico y social a todos los pueblos del mundo.

El examen del Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General de la OIT dan fe de los progresos realizados por nuestra Organización y de la necesidad de continuar los esfuerzos iniciados, en particular, en el campo de la promoción y la protección de las libertades fundamentales en tanto que factor de paz y estabilidad de nuestros Estados.

La ratificación de los convenios fundamentales y su promoción efectiva en un marco de asociación dinámica son, a nuestro parecer, los motores indispensables para impulsar el progreso y el logro efectivo de los objetivos del trabajo decente. Por ello, mi país se suma a las recomendaciones formuladas en los informes presentados y se compromete a ponerlas en la práctica.

En cuanto respecta a la promoción del empleo rural para reducir la pobreza, mi delegación aprueba la visión y las perspectivas expresadas en el Informe del Director General. En efecto, el problema complejo del empleo es una de las causas principales de la pobreza. Su solución, por medio de la aplicación de políticas ambiciosas adaptadas a las necesidades y las realidades de los Estados, es la forma más segura de poder controlar esta situación. En mi país, la agricultura constituye la principal fuente de ingresos en los medios rurales y es esencialmente una agricultura de subsistencia que difícilmente puede generar ingresos sustanciales para los campesinos.

Su carácter extensivo poco desarrollado y de poco rendimiento en relación con el inmenso potencial y las posibilidades de desarrollo del país explica, en gran medida, su precariedad y su incapacidad estructural que no le permiten responder a las necesidades del mundo rural.

El mundo está enfermo, enfermo de pobreza, enfermo de exclusión, de desigualdades socioeconómicas, todas estas cosas han desencadenado la grave crisis alimentaria que hoy está asolando el mundo. Es preciso recordar que más de 850 millones de personas en el mundo y sobre todo en los países en desarrollo sufren de hambre y de desnutrición. Para mi delegación el flagelo del hambre y la pobreza es un desafío que la Organización Internacional del Trabajo, al igual que otros protagonistas y socios del desarrollo, debe encarar e incorporándolo como

cuestión prioritaria en su agenda, en su alegato, pues si no se toma en consideración podría tener graves consecuencias para la paz y la estabilidad en el mundo entero.

Por ello, es imperativo que la comunidad internacional dé prioridad absoluta al desarrollo del sector agrícola mediante la adopción de medidas urgentes y apropiadas de puesta en práctica de las políticas de desarrollo que valoricen la agricultura y protejan el medio ambiente.

La mejora de las calificaciones profesionales para estimular la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo figuran entre los retos de nuestra Conferencia. A este respecto, las repercusiones de la productividad en tanto que factor de crecimiento fundamental muestra la necesidad de desarrollar un marco de asociación entre los empleadores y los trabajadores, una asociación basada en el diálogo social y en una política de fortalecimiento de las capacidades de los recursos humanos como motor del crecimiento de las empresas y factor de desarrollo de nuestros países.

En cuanto a la cuestión del fortalecimiento de la capacidad de la OIT, y en vista de los esfuerzos desarrollados por sus Miembros para lograr sus objetivos, en el marco de la globalización, mi país considera que, habida cuenta de la complejidad de los problemas derivados de la globalización, en particular en los países en desarrollo, es preciso prestar especial atención al papel de la Organización Internacional del Trabajo respecto de la consecución de los objetivos establecidos por nuestra Organización y la ejecución del Programa de Trabajo Decente.

Mi país sigue sumamente preocupado por la grave crisis política y humanitaria que asola a la población y sobre todo a los trabajadores de los territorios árabes ocupados de Palestina.

Este drama, que contrasta con los ideales de libertad y de paz de la Organización Internacional del Trabajo, debe movilizar nuestras conciencias e instar a una acción concertada de la comunidad internacional con el fin de resolver de manera justa y duradera este conflicto.

La presente reunión se celebra en una etapa importante de la vida de la Organización Internacional del Trabajo, pues marca la renovación del mandato del Director General de la OIT.

Para concluir, mi país reitera su voluntad de reforzar su colaboración con la OIT y reitera su reconocimiento por el apoyo técnico que brinda la Organización a nuestro país. Como es bien sabido, en el largo camino de la edificación de una Guinea democrática fuerte y próspera, desde hace tiempo, mi país atraviesa turbulencias sociales esporádicas que son inherentes a todo proceso de cambio. Sin embargo, la prioridad del Gobierno y de todos los interlocutores sociales es privilegiar el diálogo y la concertación para restaurar un clima de entendimiento.

---

Sr. OSORIO (*Ministro de Justicia y Trabajo, Paraguay*)

En primer lugar, agradezco y felicito a todos los participantes de esta gran Conferencia que implica un paso importante, fundamental, en esta lucha permanente para erradicar la pobreza que sigue afectando a millones de personas en nuestros países.

En nombre del Gobierno de la República del Paraguay, también agradezco a la OIT el apoyo permanente para el fortalecimiento del tripartismo en nuestro país, que va permitiendo, de a poco, cambios culturales importantes y que indudablemente

son necesarios para lograr la tan anhelada justicia social.

El Paraguay está pasando por una etapa muy importante de su historia política. Después de 60 años, se dará la alternancia en el poder como resultado de una elecciones libres, transparentes y democráticas. Por primera vez en nuestro país, se dará un cambio de partido en el poder, sin violencia ni derramamiento de sangre. Es así que el próximo 15 de agosto el Presidente de la República el Sr. Nicanor Duarte Frutos, entregará ante todo el país la banda presidencial al Presidente electo, el Sr. Fernando Lugo por voluntad soberana del pueblo.

Aunque aún resta mucho por hacer en el país, el actual Gobierno, que está culminando su mandato de cinco años, ha sentado las bases para el desarrollo económico y social que tanto anhelamos. Se ha estabilizado política y socialmente el país, después de tantas convulsiones que anteriormente nos caracterizaban. Hoy vivimos un ambiente de tranquilidad. Las finanzas públicas están sólidas y las variables macroeconómicas están mejor que nunca. Hoy resta terminar con la desigualdad social y con la mala distribución de la riqueza, y generar más empleos decentes para todos los paraguayos.

El Gobierno nacional, a través del Ministerio de Justicia y Trabajo, en una tarea conjunta con el sector trabajador, representado por los sindicatos, y con el sector empleador, ha dado pasos significativos en el área laboral, con el fuerte apoyo de la OIT. Mencionamos algunos de ellos: en octubre del año pasado, el Paraguay ratificó el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). Se siguió con el fortalecimiento institucional y con la apertura de una nueva oficina regional en el país. Se ha solucionado gran cantidad de conflictos laborales, tanto individuales como colectivos. Se ha incrementado notablemente la cantidad de empresas en el registro patronal de la Institución. Se avanzó, con la ayuda de la OIT, en el Programa para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo de Adolescentes. Se han realizado talleres sobre el registro del adolescente trabajador. Se realizó un seminario tripartito sobre derechos fundamentales en el trabajo y prevención del trabajo forzoso. Para este programa mencionado se conformó una comisión, integrada por representantes del Gobierno, de los trabajadores y de los empleadores, que elaborará y ejecutará un plan de acción para encarar los desafíos que plantea este problema.

Para finalizar mi participación, en nombre del Gobierno solicito a la OIT que nos siga apoyando en todas estas acciones que nos permitirán reducir todo tipo de desigualdades, discriminaciones, exclusión social y falta de oportunidades.

Como Gobierno, nos comprometemos a desarrollar aún más la institucionalidad de la negociación colectiva, del diálogo social, así como también de la libertad sindical como derecho fundamental de los trabajadores, y los principios de la OIT que nos ayudarán a lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio y a tener un país con mayor justicia social.

---

*Original árabe: Sr. JERAD (representante de la Unión Sindical de Trabajadores del Maghreb Árabe)*

Señor Presidente, permítame ante todo en nombre de los trabajadores de la organización de trabajadores que forman parte de la Unión de Sindical de Trabajadores del Maghreb Árabe expresar mi profundo agradecimiento al Sr. Juan Somavia, Director General de la OIT, por sus esfuerzos por lograr los

objetivos estratégicos principales de la OIT, a saber, el trabajo decente para todos. Es dentro de este marco que nosotros examinamos el Informe del Director General para este año que tiene que ver con la aplicación de los derechos fundamentales de libertad de asociación y negociación colectiva a la par que nos enfrentamos a la mundialización. Hemos visto, por ello, un aumento del desempleo, marginalización social y una intensa competitividad económica. Hay que recalcar el papel que desempeña la Organización para lograr un consenso internacional en un mundo se distingue por una mundialización que debería ser justa con fuentes de trabajo decente. ¿Acaso estamos en el buen camino para poder lograr este objetivo? La crisis del empleo en la actualidad se ha transformado en el foco principal del proceso de desestabilización del mundo que la brecha es cada vez mayor entre el Norte y el Sur y la carga de la deuda con un aumento sin par de precios de alimentos y del petróleo han contribuido a la marginalización de muchos países en desarrollo junto con sus economías. La libertad de asociación es una necesidad para la mejora del rendimiento económico. Todos los indicadores muestran que las políticas de desarrollo son mucho más eficaces cuando se basan en un diálogo social intenso. Así, pues, el papel de los gobiernos es de importancia crucial para poder suministrar así un marco jurídico legal que permita tener esa negociación colectiva además de garantizar también la seguridad social para poder hacer frente a cualquier dificultad que se plantee en el mercado laboral, en particular, el desarrollo de la economía del sector informal. Dentro del Informe del Director General se ha recalcado la importancia de que en todos los acuerdos multilaterales, las zonas francas, las zonas de libre comercio, debería siempre incluir disposiciones sociales relacionadas con el elemento laboral con principios de libertad de asociación, de asociación colectiva y protección de trabajadores migrantes y sus derechos.

Por cierto, es el deber de la OIT alentar la producción. Los elementos que permiten una mejor producción en los países, en particular, del Magreb y países en desarrollo, para lograr una mejor integración económica y una creación de agrupaciones de comunidad que permitan así tener una mayor oportunidad de inversión, con mejor utilización de sus recursos.

Señor Presidente, la justicia social es una condición *sine qua non* para la creación de todo esto. Sin embargo, las guerras son el obstáculo principal que impiden la prosperidad de los trabajadores y perjudican y obstaculizan los programas de la OIT. Esto recalca la importancia de intervenciones rápidas para poder apoyar el desarrollo de estabilidad de los países árabes que han padecido de tensiones, de conflictos regionales internacionales, incluyendo ocupación militar y embargo económico.

Quisiera alabar los esfuerzos desplegados por la OIT para suministrar el asistencia técnica a la producción, en distintas esferas en estos países.

También es crucial apoyar la lucha del pueblo palestino para poner el término a la ocupación israelí, la ocupación de las tierras de Siria, el Líbano y para liberar a Irak de la ocupación, para proteger a la unidad del Sudán y para poner término a todas las fuerzas que están perjudicando el desarrollo, amenazando con terrorismo la paz internacional.

Señor Presidente, los países árabes creemos se merecen más atención, dentro del marco de las acti-

vidades de la Organización. A saber, programas de empleo y trabajo decente. Los interlocutores sociales aquí, necesitan más programas de asistencia técnica para poder consolidar sus derechos sindicales y para poder afianzar así, las normas laborales. Esto hace necesario una mayor asistencia en esa región y mayor utilización del idioma árabe en todos los documentos publicados por la Organización. Esperamos que haya una OIT más fuerte para poder así apoyar el Programa de Trabajo Decente y apoyamos el programa EPSON para reforzar la capacidad de la OIT.

Nosotros opinamos que la OIT puede liderar el mundo hacia una cultura de paz y justicia y el logro de todos los objetivos en desarrollo. Gracias.

---

*Original inglés: Sr. JENNINGS (representante, Union Network Internacional, UNI)*

---

Me es muy grato ver a una mujer presidiendo en la Conferencia de la OIT y es un placer para mí hacer uso de la palabra y contar con una mujer poderosa representante de Africa para presidir la sesión de esta noche.

Veo que hay muchos hinchas de fútbol en la sala. Les puedo anunciar que Portugal ganó 3 a 1 contra la República Checa, veo que muchos están impacientes por conocer el resultado: Portugal venció por tres goles a uno.

Pueden poner en marcha ahora el reloj. Hablo en nombre de UNI y quisiera expresar nuestra profunda ira por la represión creciente de que son víctimas los sindicalistas en todo el mundo. Los asesinatos están en aumento, como en Colombia, donde lloramos la pérdida de nuestro amigo y compañero sindicalista Leónidas Gómez. La respuesta del Gobierno colombiano ha sido lamentable. Y si tan sólo pusieran el mismo empeño en proteger a los sindicalistas como lo hacen para proteger sus negocios falaces, Colombia sería un mejor lugar. También ha aumentado el número de asesinatos, donde el Gobierno hace la vista gorda. Y en Zimbabwe, el régimen de Mugabe comete actos de violencia para silenciar a su pueblo. Qué podemos decir sino que garanticen la libertad de las personas, les garanticen la libertad de votar, de elegir su propio destino.

Estamos enojados porque los gobiernos mienten y engañan incluso a la OIT, como es el caso de Zambia, que reclama discusiones tripartitas sobre la reforma laboral y que, sin embargo, presenta una nueva legislación que nadie ha visto antes. Instamos al Gobierno de Zambia a que retire esas propuestas. Instamos al gobierno a que se siente nuevamente en la mesa de negociaciones con los sindicatos, y me alegra el hecho de que estén en la sala para que escuchan lo que estoy diciendo.

Nos enfrentamos asimismo a un tipo diferente de violencia de las empresas que no ofrecen a los trabajadores la posibilidad de elegir de manera libre y justa para poder afiliarse a un sindicato. Nuestros afiliados luchan por la democracia y, sin embargo, se encuentran con las puertas cerradas en el lugar de trabajo como Walmart y G4S, que pretenden que la libertad de sindicación no se aplica a ellos: pues sí, se aplica ahí también.

Hoy tenemos una economía de servicios y, finalmente, la OIT comienza a prestar atención a este ámbito de empleo de rápido crecimiento. Nuestro objetivo es incluir los servicios privados en el programa de la OIT y me es grato comunicarles que la UNI y la Confederación Internacional de Agencias de Empleo Privadas (CIETT), con la OIT, organiza-

rán, el próximo año, una conferencia para promover el trabajo decente en este próspero sector, que emplea a más de 8 millones de personas en la actualidad.

Nuestro objetivo es ofrecer servicios, organizar los derechos y los derechos de negociación para todos, sin excepción. Sin derechos de negociación, ¿cómo los trabajadores pueden escalar en la economía? La productividad va en aumento, los beneficios van en aumento, el salario de los altos ejecutivos también aumenta, pero los ingresos de los trabajadores se están estancando, al mismo que se están disparando los precios. Esto no puede continuar. Esta situación implica una presión para las familias, para la democracia y, en algún momento, esto va a estallar a menos que se halle una forma para que las familias puedan llegar a fin de mes.

Pedimos a la OIT que convoque con urgencia una cumbre sobre las repercusiones que tiene la creciente alza de los precios de alimentos y la energía en los trabajadores. Estamos viviendo en la era de una globalización acentuada. La globalización financiera ha sido otro desastre para nuestras economías. Los especuladores están operando ahora su cuestionable magia en los mercados de los alimentos y la energía. La especulación a corto plazo socava a largo plazo nuestras economías. Las instancias reguladoras cierran los ojos, los dirigentes bancarios están atiborrados de proyectos financieros que no entienden, pero siguen acrecentando sus propios ingresos. Los clientes se ven atraídos por contratos que no podrán luego asumir, con los consiguientes resultados: pérdida de trabajo, pérdida de la vivienda, etc. Los bancos aunque contentos de mantener los beneficios, piden a gritos ayuda para socializar las pérdidas. ¿Cómo se puede promover el trabajo decente en estas condiciones? Ha llegado la hora de tomar medidas.

Contamos con un nuevo y poderoso conjunto de empleadores mundiales, aunque éstos no quieran asumir sus responsabilidades. El capital privado posee ahora empresas que empleaban a millones de personas en todo el mundo, tanto en los países desarrollados como en desarrollo. Estos no deben eludir sus responsabilidades sociales, y pido al Sr. Somavia que invite a los capitales privados, los fondos de pensión, etc. a hablar con él de las normas del trabajo, el diálogo social y el trabajo decente. Desde los capitales privados hasta las empresas estatales, el camino que queda por delante pasa por acuerdos-marco mundiales, que reconozcan los derechos de los trabajadores.

La semana pasada firmamos, con el sindicato mundial UNI, más de 20 acuerdos con la multinacional ISS, que emplea a 500.000 personas. El acuerdo suscrito con ISS abre nuevas vías con la creación de un fondo de inspección y seguimiento. Instamos a la OIT a que promueva de manera más enérgica los acuerdos-marco mundiales. Una empresa no asume sus responsabilidades sociales si se niega a entablar un diálogo mundial.

Me gustaría agradecerles esta oportunidad que me han brindado de hacer uso de la palabra. Deseamos que la OIT pueda seguir haciendo sentir su presencia y fortaleciéndose con el fin de promover los intereses de los trabajadores de todo el mundo.

Por último, permítanme recordar en este momento a un querido amigo de mi organización, UNI, de todos los sindicatos y también de la OIT, que falleció en noviembre del pasado año, Heribert Maier, ex Director General Adjunto. Me complació que la

OIT estuviera representada en el funeral por nuestro colega Kari Tapiola. Reconocí asimismo a David Cockroft en dicha ceremonia, y desearía que constara en actas nuestro más profundo afecto por Heribert Maier, un gran defensor de los derechos de los trabajadores y un gran compañero en la OIT, por lo que me gustaría dedicar las palabras que he pronunciado ante ustedes a su memoria.

---

*Original inglés: Sra. PONCINI (representante, Federación Internacional de Mujeres Universitarias)*

---

El Informe del Director General resulta loable tanto en su formato como en su contenido, que ha mejorado en el curso de los años y nos congratulamos por la alta calidad y competencia de su equipo administrativo y técnico.

Felicitamos al Consejo de Administración y especialmente al Director General por su liderazgo y visión.

Queremos felicitar y agradecer a la Oficina para la Igualdad de Género por su estrecha colaboración para incorporar la perspectiva de la igualdad de género en el mandato constitucional de la OIT y los objetivos estratégicos y el programa de trabajo.

También felicitamos al Grupo de los Trabajadores, que ha elegido secretaria a Ana Biondi, la primera mujer elegida para ocupar ese cargo.

Tenemos muchas expectativas en el sentido de que la campaña mundial de la OIT sobre la igualdad de género que se acaba de lanzar como parte fundamental del Programa de Trabajo Decente demuestre en la reunión del próximo año el éxito de este punto sobre la igualdad de género como elemento fundamental del trabajo decente.

En nombre de la Federación Internacional de Mujeres Universitarias y de la Federación Internacional de Mujeres Universitarias y Empresarias, respectivamente patrocinadora y copatrocinadora del Grupo de Trabajo sobre el empleo de la mujer y el desarrollo económico del Comité de organizaciones no gubernamentales sobre la condición jurídica y social de la mujer, de Ginebra, estamos preparadas para movilizar a nuestro Grupo de Trabajo en apoyo de esta campaña y en relación con las tareas conducentes a la 98.ª reunión.

También manifestamos nuestra gran satisfacción y gratitud porque, después de decenios de lucha, se ha adoptado una decisión destinada a cambiar el lenguaje del Reglamento de la Conferencia, a fin de introducir un elemento de equidad en la cuestión de género. A este respecto, permítanme recordar, entre otros, el artículo 3, párrafo 2 de la Constitución, en virtud del cual debe garantizarse la participación equitativa de género en los órganos encargados de la toma de decisiones y en todos los puntos del orden del día y la revisión del artículo 9, párrafo 3, para garantizar la igualdad de género respecto del personal de la OIT.

Nuestra Confederación ha seguido el tema en las reuniones de la Comisión del Desarrollo de Calificaciones Profesionales y agradecemos la atención que esa Comisión prestó a la igualdad de género. Señalamos que a menudo en los aspectos legal, político y práctico las mujeres reciben un trato diferente, y que gran parte del trabajo hecho por mujeres, retribuido o no, no se valora ni reconoce. Esperamos que las barreras sociales y culturales que deben superar las mujeres para acceder a la educación y la capacitación serán objeto de especial atención por la OIT, especialmente teniendo en cuenta que en las crisis económicas las mujeres han demostrado su

gran creatividad y espíritu innovador para la elaboración de estrategias idóneas para garantizar su sobrevivencia y la de sus familias.

A menudo las mujeres que realizan trabajos no remunerados en la economía informal han contribuido como modelos de las mejores prácticas para el aprendizaje permanente de carácter no tradicional y las estrategias de capacitación.

Proponemos que esas capacidades adquiridas a través de medios informales se reconozcan y que se utilicen para la implantación de mecanismos de capacitación.

Nuestra organización inició una importante labor, llevada a cabo por la Comisión de Promoción del Empleo Rural, respecto de la promoción del empleo rural para la reducción de la pobreza. Estamos satisfechas por el elevado grado de sensibilización respecto de las cuestiones de género que respaldan muchas de estas deliberaciones y nos complace especialmente que el punto clave acordado sea el reconocimiento de que las mujeres no deben incluirse entre los distintos grupos que requieren una atención especial, sino que es necesario hacer comprender a más de la mitad de la población que el tratamiento desigual de hombres y mujeres exige una atención especial. Esperamos que esa atención especial en las oportunidades de empleo rural para las mujeres continúe en la labor que deben llevar a cabo la OIT, los gobiernos y los interlocutores sociales para fomentar el empleo rural como instrumento para la reducción de la pobreza, aplicando un criterio adecuado a los derechos humanos.

Nos complace que las valiosas conclusiones señaladas hayan puesto de relieve que las políticas públicas deben reforzar la educación secundaria y la formación profesional en las zonas rurales y garantizar el acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y mujeres, y que debe colocarse a las mujeres en el centro de los esfuerzos de formación y de iniciativa empresarial.

Nuestra organización acoge con especial beneplácito la recomendación formulada a los gobiernos para que fomenten la igualdad de género, la emancipación de las mujeres, el acceso en condiciones de igualdad a la educación y la capacitación profesional y mejores posibilidades para todos a fin de poder conciliar el trabajo con la vida privada y familiar, y que las organizaciones de mujeres deben reforzar la participación de la mujer y de la juventud en las organizaciones de trabajadores de las zonas rurales.

Por último, respecto de la propuesta de Declaración de la Comisión sobre el refuerzo de la capacidad de la OIT, estamos plenamente de acuerdo en que los cuatro objetivos estratégicos son inseparables, están interrelacionados y se sustentan mutuamente y en que para obtener el máximo provecho de su impacto, los esfuerzos de promoción deberían ser parte de la estrategia global e integrada de la OIT para el trabajo decente y en que la igualdad de género y la no discriminación deberían ser cuestiones de carácter intersectorial.

No debemos olvidar, sin embargo, el doble criterio de los derechos humanos de la mujer y el derecho al desarrollo, que deben ser objeto de especial atención en el Programa de Trabajo Decente.

---

*Original francés: Sr. BOUGOUMA (Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Burkina Faso)*

Ante todo, en representación de Su Excelencia el Sr. Jérôme Bougouma, Ministro de Trabajo y Segu-

ridad Social, y en nombre del Gobierno de Burkina Faso y de todo su pueblo, quiero saludar desde este tribuna a ésta augusta asamblea, así como los esfuerzos desplegados en favor de la Organización Internacional del Trabajo en la presente reunión.

Quisiera también felicitarla Sra. Vicepresidenta, por su brillante elección para dirigir esta reunión de la Conferencia. Además, deseo reiterar la adhesión de Burkina Faso a los ideales de nuestra Organización, la Organización Internacional del Trabajo.

Nuestra reunión se celebra en un contexto internacional caracterizado por el alza vertiginosa de los precios de los carburantes, al igual que el aumento progresivo de los precios de los productos alimenticios de primera necesidad y un aumento constante de la carestía de la vida, todo lo cual hace mella en las políticas sociales de nuestros Estados, ya que por sí maltrechas en la lucha contra la pobreza y la promoción del trabajo decente.

El orden del día de esta reunión de nuestra Conferencia, que abarca seis puntos, interesa a mi país por el hecho de que se refieren a cuestiones de empleo, en relación con la pobreza y el desarrollo social y económico, así como a la cuestión del fortalecimiento de la capacidad de esta Organización, a fin de permitirle que apoye a los Estados Miembros para lograr sus objetivos de desarrollo en el marco de la globalización.

Los objetivos de Burkina Faso en materia social y los temas desarrollados en esta reunión que están relacionados con las preocupaciones de los interlocutores sociales de mi país, me dan la oportunidad de evocar los esfuerzos desplegados por el Gobierno de mi país en el curso de los dos últimos años, para respetar los compromisos que ha suscrito con esta Organización.

Estos esfuerzos se refieren a la reorganización estructural, la reorientación de las acciones e iniciativas de desarrollo, a fin de lograr resultados en distintas direcciones y también están relacionados con las normas internacionales de trabajo, la legislación y la reglamentación nacionales, el diálogo social, la salud y la seguridad en el trabajo, así como la protección social.

En el capítulo de las normas internacionales, me complace informarles que Burkina Faso está al día con las obligaciones que le incumben con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la OIT.

En cuanto a la legislación y la reglamentación, en aras de su aspiración al desarrollo, mi país, ha resuelto sanear su marco legislativo y reglamentario a fin de que resulte atractivo para los empresarios, promoviendo al mismo tiempo el trabajo decente.

Con esa óptica, el año 2007 se vio marcado por la revisión del Código del Trabajo, así como para la redacción de sus textos de aplicación. Esta revisión se llevó a cabo en un marco tripartito reagrupando a los representantes del Estado, a los empleadores y los trabajadores que examinaron las propuestas y las observaciones de los interlocutores sociales, así como de las instituciones judiciales e internacionales la OIT. El nuevo Código del Trabajo fue aprobado por el Gobierno y adoptado por la Asamblea Nacional el 13 de mayo del 2008.

En materia de diálogo social, los marcos de concertación, como los encuentros anuales en la cumbre entre el Gobierno y los sindicatos, el Gobierno y el sector privado, y entre el Gobierno y los productores agrícolas, constituyen un signo de diálogo social nacional dinámico y útil para contener la crisis actual de la carestía de la vida.

Así, el Gobierno y sus interlocutores sociales han querido establecer un marco tripartito permanente de concertación entre la patronal y las centrales instancias sindicales para tratar cuestiones relativas al mundo laboral que afectan sus intereses.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, entre las innovaciones contenidas en el nuevo Código de Trabajo, la política nacional en esa materia, está en fase de finalización para orientar mejor nuestras acciones y establecer las responsabilidades de los actores del mundo del trabajo y conseguir así un medio de trabajo sano y saludable, propicio para el bienestar de los trabajadores y el progreso económico.

Asimismo la institucionalización de una inspección de la medicina laboral, y la creación de una dirección de la lucha contra el trabajo infantil en sus peores formas, participan también de esos objetivos.

En materia de protección social, la adopción de nuevas disposiciones legislativas y reglamentarias en 2006 debería permitir garantizar una cobertura más amplia de la población en general y de los trabajadores del sector informal e independientes en particular.

Así, la reestructuración en 2007 del programa nacional de readaptación profesional de los trabajadores que han pedido su puesto de trabajo o que se han jubilado ha permitido ampliar a cobertura social en términos de financiación de la formación profesional y vocacional para los trabajadores jubilados y otros.

De cara a los resultados obtenidos y conscientes del largo camino que nos queda por recorrer para asegurar el bienestar de cada trabajador y de todas las capas sociales de la población, Burkina Faso sigue confiando en la solidaridad internacional. Por eso apela a la generosidad de los países más ricos para reforzar la capacidad de nuestra Organización, a fin de que ésta pueda brindarnos, a su vez, su apoyo técnico y su asistencia, en particular en materia de refuerzo de las competencias para hacer frente a esos desafíos.

Burkina Faso confía en los ideales de la OIT y en su capacidad para apoyar a nuestros Estados a fin de lograr la seguridad social para todos los trabajadores. Estamos convencidos de que sin esa seguridad social, sería inútil esperar alcanzar la justicia social en el trabajo y una paz social verdadera en un mundo en el cual el trabajo y la producción puedan alimentar y satisfacer las necesidades de la población.

---

*Original inglés: Sr. GIUSEPPE (trabajador, Trinidad y Tabago)*

---

Señora Presidenta, permítame felicitarla y, en nombre del pueblo de la República de Trinidad y Tabago en general y de los sindicatos y la clase trabajadora en particular, transmitirles un cordial saludo de la Central Nacional de Sindicatos de Trinidad y Tabago a todos los delegados y países representados aquí, en este 60º aniversario de la declaración de los derechos de los trabajadores.

El Informe del Director General de la 97.ª Conferencia nos muestra que el entorno mundial está en «plena confusión financiera». Esta frase define claramente la situación en la que nos encontramos. Como parte de la OIT, la NATUC comparte las preocupaciones que figuran en el Informe.

Todos los sindicatos han de examinar este Informe y definir su función, estrategias y planes de aplicación. Hemos de asegurar que los trabajadores y sus familias tienen la capacidad de minimizar, si no

eliminar las inseguridades e incertidumbres que son efectos colaterales de estas condiciones económicas.

Reconozco que cuando el Director General habla de inseguridades e incertidumbres, en realidad se está refiriendo a que los trabajadores del mundo están enfrentándose a la amenaza de desempleo, el hambre y la pobreza. Este mundo debe admitir que la negociación colectiva, en su más amplio sentido, es un instrumento fundamental para promover los intereses de los trabajadores y su protección en este mercado globalizado del trabajo, caracterizado por la flexibilidad, pero también por la incertidumbre.

Estamos de acuerdo en que la negociación colectiva en todo su alcance debe ser reorientada para cumplir los objetivos y metas del trabajo decente de hoy y de los programas de globalización justa. Reorientarse, sí, pero no abandonarse.

Los trabajadores están de acuerdo en que nuestros distintos ministerios se enfrentan a muchas dificultades al aplicar las políticas en la práctica. Muchos de ellos carecen de autoridad real, de los recursos, e incluso del compromiso necesario para hacer avanzar sus políticas. Los gobiernos deben tomar nota de que, a no ser que se dé prioridad a una estructura moderna de negociación colectiva, al Estado, allá donde se encuentre, encontrará difícil satisfacer a los trabajadores.

Muchos gobiernos pagarán el precio cuando estos trabajadores se conviertan en votantes. Los cambios que continúan teniendo lugar en el mundo se han traducido en la necesidad de que los interlocutores sociales sean más eficaces y competitivos, sobre todo en el servicio público y en los sindicatos.

En países como el nuestro, el Estado debe desempeñar un papel primordial. Nuestro Gobierno es el empleador principal y es uno de los recursos principales. El Gobierno tiene la responsabilidad de establecer normas que sean una plataforma para el programa de Trabajo Decente y para una globalización justa, y cada vez que el Gobierno queda rezagado, también lo está el país.

A escala mundial, los beneficios del trabajo decente y de la globalización justa, han de distribuirse a todos en general, pero sobre todo a aquellos cientos de millones de seres humanos que se han visto desfavorecidos, cientos de millones de personas atrapadas en la pobreza, debido a un sistema practicado por aquellos que creen que para «arreglar la economía» es necesario reestructurar el mercado y confiar en el poder sobrenatural del libre comercio.

Cada ajuste estructural significa que los trabajadores de este mundo son enviados a casa. Si las negociaciones colectivas se asientan sobre esos dos pilares de trabajo decente y cooperación justa, los gobiernos deben centrarse en su función con respecto a la flexibilidad del mercado laboral, la cooperación en la gestión laboral, la administración laboral, la legislación y las relaciones industriales y las políticas macroeconómicas.

En el contexto del diálogo social, al participar plenamente en los debates y negociaciones todos los sindicatos deben concentrarse en temas esenciales, aunque no exclusivos, como los siguientes: la seguridad del trabajo y de los ingresos, de la productividad, el desarrollo de las calificaciones, la formación, la organización en el trabajo, los contratos de trabajo y otras cuestiones definidas para crear unos niveles más elevados de democracia industrial, que podrían ayudar a colmar las lagunas sociales.

En Trinidad y Tabago las relaciones laborales, se desarrollan en un clima que podría describirse como

relativamente estable. NATUC cree que deberíamos aprovechar esas condiciones para revisar nuestro enfoque de política teniendo en cuenta la gravedad de la crisis financiera actual. La inversión en una estructura de negociación colectiva sólida y en los recursos humanos para mantenerla es vital para evitar o minimizar los efectos negativos, que podrían producirse si la crisis mundial continúa.

Mi Gobierno se ha comprometido con el Programa de Trabajo Decente, pero los resultados tardan en plasmarse en la realidad, y ello por distintas razones, una obvia es la dificultad a la hora de establecer prioridades. Los trabajadores han de influir y ayudar al Gobierno a encontrar las combinaciones adecuadas para equilibrar sus prioridades.

Los trabajadores tienen un papel esencial que desempeñar, en la labor, tanto mundial como de nuestro país para impulsar el crecimiento económico, el progreso social y la protección medioambiental. Lo que necesitamos es que los empleadores, ahí donde estén, respeten nuestros derechos, incluyendo nuestros derechos de negociación colectiva y diálogo social.

En conclusión, éstas son nuestras prioridades de cara al progreso. Nuestro Gobierno y los empleadores deben responder a este diálogo social basado en la solidaridad, si se desea que los pobres de este mundo vean mejores días.

---

*Original inglés: Sr. COCKROFT (representante Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte)*

---

En nombre de la ITF, la voz mundial de los trabajadores del transporte, quiero felicitar al Director General por su Informe. El trabajo decente y una globalización justa son cada vez más esenciales en los programas de todos los gobiernos, empleadores y trabajadores.

La crisis crediticia actual, el aumento de los precios del petróleo y los alimentos y las amenazas del cambio climático para nuestro planeta muestran que las fuerzas del mercado no pueden por sí solas crear trabajo decente, condiciones de vida dignas y sistemas económicos sostenibles.

Este año celebramos el sexagésimo aniversario de la adopción del Convenio núm. 87 y la adopción de la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, que actualizará el contenido de la Declaración de Filadelfia para que podamos enfrentarnos a los desafíos de hoy. Necesitamos más que nunca una OIT fuerte, y el sector del transporte, como siempre, continúa a la cabeza.

Hace dos años, la gente de mar, los armadores y los gobiernos dirigidos por China consiguieron adoptar el Convenio refundido sobre el trabajo marítimo, lo cual mejoró la imagen de la OIT. El sector marítimo, la industria mundial más importante, ahora cuenta con la primera norma aplicable a nivel internacional sobre ese tema, que se unirá a los tres convenios marítimos fundamentales de la Organización Marítima Internacional como cuarto pilar fundamental que reglamenta este sector. Los buques que no tengan el certificado de trabajo marítimo previsto en las normas quedarán excluidos del comercio mundial.

La importancia de seguir realizando un trabajo conjunto entre la OIT y la Organización Marítima Internacional es un tema que voy a abordar la semana próxima cuando hable ante esa Organización en Londres al celebrar su 60.º aniversario. La OIT debe seguir estableciendo este tipo de relaciones en todo el sistema de las Naciones Unidas.

El año pasado, la Conferencia también adoptó un nuevo Convenio sobre el trabajo en la pesca que supondrá un verdadero cambio en la vida de los pescadores, probablemente la ocupación más peligrosa del mundo, y quiero rendir homenaje al papel desempeñado por la Organización Internacional de Empleadores en el logro de este resultado.

Hay poca gente de mar, pescadores, armadores o propietarios de barcos de pesca que no conozcan la OIT. Ahora tenemos que alcanzar el mismo nivel de sensibilización en toda la economía mundial. La nueva Declaración contribuirá a ello y por eso la última reforma de las actividades sectoriales de la OIT y la labor multinacional dirigida por el Director General son tan importantes.

El diálogo social sectorial hace que el trabajo de la OIT tenga efectos directos en los empleadores y los trabajadores. Por esa razón se celebrarán reuniones clave del grupo consultivo sectorial este año que reunirán a los empleadores, los trabajadores y los gobiernos interesados en cada sector para asesorar al Consejo de Administración sobre las políticas futuras al respecto. En cuanto a los transportes, junto con la Unión Internacional de Transportes por carretera, nuestro homólogo en el sector del transporte por carretera, y la OIT, hemos producido una serie de herramientas para obtener unas normas frenar el VIH/SIDA entre los transportistas de todo el mundo.

La ITF y la OIT también trabajan estrechamente con el Banco Mundial, que el mes pasado publicó la estrategia quinquenal comercial para el transporte, porque el diálogo social es vital para lograr también un transporte sano, seguro y asequible.

La igualdad de género debe ser tomada en cuenta en todos los aspectos del trabajo de la OIT. Es necesario que haya una mayor participación de las mujeres en todas las actividades de la ITF, y no por una falsa política de integración, sino porque hay que garantizar que las mujeres ocupen el puesto que les corresponde al frente de sindicatos, empresas y Gobiernos.

Desearía referirme a dos ejemplos recientes de solidaridad de los trabajadores en el sector del transporte:

En primer lugar, se descubrió que el An Yue Jiang, un buque chino, tenía previsto descargar tres millones de cartuchos para fusiles AK47 en el puerto de Durban destinadas a los soldados del régimen de Robert Mugabe en un momento de máxima tensión política. El sindicato de estibadores de la ITF se negó a descargar el cargamento del buque y, cuando la Unión fue informada de que iban a intentar sortear ese contratiempo descargando en Mozambique, Angola o Namibia, los sindicatos de la ITF dejaron claro que iban a detenerlos en esos países también. El buque llegará en breve a Shanghai y las armas regresarán a China.

El segundo ejemplo es un avance fundamental logrado en los territorios palestinos de la Ribera Occidental, donde nuestros sindicatos palestinos e israelíes han colaborado para afrontar los problemas que se producen en las fronteras.

Pero permítanme terminar con algunas palabras sobre la libertad de asociación y la libertad sindical. Cuando me dirigí a esta Conferencia el pasado año, Mansoor Ossanlou, el presidente del sindicato de los trabajadores de la compañía de autobuses de Teherán acababa de descender de un avión en Londres para participar en una reunión de la ITF sobre el transporte por carretera. Una semana más tarde



viajaba a Bruselas para hablar ante el Consejo General de la CSI. Mansoor Ossanlou sigue en prisión, y es tiempo de que el Gobierno iraní comprenda que debe acatar las conclusiones del Informe núm. 350 del Comité de Libertad Sindical y liberar a Mansoor Ossanlou y a otras personas que están tratando de crear sindicatos libres y democráticos en la República Islámica del Irán. Es fundamental continuar con este movimiento sindical, y que la Organización Internacional del Trabajo y los trabajadores de todo el mundo hagan respetar los derechos que defiende esta Organización.

---

*Original ruso: Sr. SHCHERBAKOV (representante de la Confederación General de Sindicatos)*

---

La Conferencia General de Sindicatos, que agrupa a 50 millones de sindicalistas de los países miembros de la Comunidad de Estados Independientes (CEI), acoge con satisfacción el hecho de que la OIT se haya centrado en la cuestión del trabajo decente para todos.

La Confederación apoya la manera en que se está abordando este tema complejo y difícil sobre el que versa el Informe del Director General. Entre las diversas cuestiones examinadas, hay muchas que son motivo de inquietud para los sindicatos de nuestra región. Permítanme citar algunos datos. El 11 por ciento de la población de Belarús y el 57 por ciento de la de Tayikistán viven por debajo del umbral oficial de la pobreza. A principios de año los retrasos del pago de los salarios representaban 132 millones de dólares de los Estados Unidos en Ucrania y 109 millones en la Federación de Rusia. El salario mínimo de las mujeres respecto del de los hombres oscila entre el 42 por ciento en Armenia y el 61 por ciento en la Federación de Rusia. Sigue habiendo una tasa elevada de desempleo, aunque disminuyó el año pasado. Todo ello sucede en el contexto del crecimiento económico de los países de la CEI, que podría permitir que se resolvieran los problemas sociales más acuciantes.

La Confederación General de Sindicatos insistió en 2004 en la necesidad de aumentar el salario mínimo vital de los países de la CEI por encima del nivel mínimo de subsistencia. Consideramos que esta campaña es una contribución al Programa de Trabajo Decente en nuestra región. Podemos afirmar que hemos obtenido ciertos resultados satisfactorios. Se ha multiplicado por 4 el salario mínimo de la República de Moldova y por 3,8 el de la Federación de Rusia. En Belarús y Kazajistán este salario ya es superior al nivel mínimo de subsistencia.

También respaldamos la idea que figura en el Informe de que la labor de la OIT en favor de la aplicación del Programa de Trabajo Decente en el mundo y en todos los países consolidará la autoridad de la Organización. Nuestra Confederación estima que se trata de una contribución extremadamente importante de la OIT a los esfuerzos por dar una dimensión social a la globalización. No es sorprendente que sus disposiciones hayan pasado a formar parte integrante de las políticas de las Naciones Unidas y de los organismos especializados.

Convenimos con el Director General en que todos necesitamos a la OIT. Hemos de luchar por preservarla y consolidarla. En los documentos del sexto Congreso de la Confederación, celebrado el año pasado, se afirma que hay que preservar el mandato histórico de la OIT, fortalecer su capacidad y potencial para promover la equidad social en el contexto de una economía global y defender el carácter tri-

partito de la Organización, sus actividades normativas y sus mecanismos de control.

Desde 2005 nuestra Confederación está supervisando la ratificación de los principales convenios de la OIT en los países de la CEI. Se han señalado algunos casos de violaciones de los derechos sindicales y de flagrantes interferencias de las autoridades en cuestiones sindicales. Estamos analizando la legislación laboral en los países de la CEI para armonizarla con los convenios de la OIT respecto de 20 puntos y, en los casos necesarios, señalar la opinión de los sindicatos al respecto.

Quisiera referirme ahora a la migración. Un problema grave que, de no zanjarlo, nos impedirá introducir de forma generalizada el trabajo decente. La importancia de esta cuestión en el contexto de la globalización y en la CEI va en aumento, y el Convenio pertinente de la OIT está recibiendo la entusiasta ratificación de todos los países de destino de trabajadores migrantes. Consideramos que la OIT debería señalar a la atención de los gobiernos esta cuestión.

En tanto que miembros consultivos permanentes de la Asamblea Interparlamentaria de la CEI, la Confederación ha participado activamente en la elaboración de un convenio para proteger los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias en nuestra región. Desearíamos que ese convenio asegurase a los trabajadores migrantes unas condiciones de trabajo y un nivel de vida decentes, e instamos a otras organizaciones de trabajadores a que traten de conseguir de forma más activa la adhesión de trabajadores migrantes para promover sus intereses frente a los empleadores y las autoridades de los países de destino.

---

*Original portugués: Sr. SILVA (trabajador, Cabo Verde)*

---

Cabo Verde, a partir de 2008, ha dejado de pertenecer a los países menos adelantados para pasar a formar parte de los países de rendimiento medio.

Hemos dicho y, repetimos, que esto es sin lugar a dudas un motivo de gran orgullo nacional. Pero hay que ser muy prudentes porque el país sigue siendo muy vulnerable y dependiente del exterior y su pobreza sigue siendo de nivel elevado: el 37 por ciento de la población, de la cual el 20 por ciento son considerados muy pobres. El desempleo alcanza el 18,3 por ciento.

Nosotros hemos analizado muy de cerca el Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que se centra sobre todo en la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

Quisiera decir que a pesar de la queja presentada ante la OIT en el 2006 por parte de nuestra central sindical (Caso núm. 2534), el Gobierno de Cabo Verde continúa utilizando sistemáticamente un sistema de establecimiento unilateral de los niveles obligatorios de servicios mínimos como medio de impedir la aplicación plena de ese derecho fundamental que es el derecho de huelga.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT, en su informe núm. 349, de 2008, por segunda vez recomendó al Gobierno que modificara su legislación sobre la huelga de modo que los servicios mínimos los fije el Gobierno no unilateralmente, sino conjuntamente con los sindicatos y empleadores. También recomendó que si hubiera divergencias, debería ser un órgano independiente quien tomase las decisiones pertinentes.



Sin embargo, aunque se revisó la ley, la situación no ha cambiado y se mantiene inalterable. Se ha aprobado un nuevo Código Laboral que ya se aplica, pero el Gobierno no escuchó las recomendaciones de la OIT y no ha aplicado los cambios que la OIT había solicitado: él sigue siendo el único árbitro para determinar los servicios mínimos.

Este nuevo Código Laboral había sido objeto de un gran consenso inicial que se había otorgado después de numerosos meses de negociación entre el Gobierno y los interlocutores sociales, pero en la recta final terminó por suscitar el rechazo de los sindicatos y los trabajadores de Cabo Verde.

Ello se debió a que después del consenso que se había logrado y la firma de un memorando de entendimiento, el Gobierno, de modo totalmente unilateral, agregó modificaciones de última hora sin consultar en modo alguno con los interlocutores sociales. Estas modificaciones en algunos casos tienen consecuencias bastante negativas para los trabajadores.

Aunque se reconoce que este nuevo Código Laboral aporta elementos sumamente positivos, como por ejemplo el límite de cinco años para los contratos temporales, hay que revisarlo en temas puntuales. En realidad, desde 1993, el contrato temporal no tenía un límite de tiempo. Podía ser de 15 días, 1 mes ó 5, 20 ó 30 años. El desacuerdo se produce por el trato discriminatorio y diferenciado de los trabajadores que cuando entró en vigor el nuevo Código Laboral ya estaban empleados desde hacía 5, 10, 15 o más años en un régimen de contrato temporal. A ellos no se les aplica el límite temporal fijado y por lo tanto están obligados a recomenzar desde cero, a efectos de conversión de su régimen de contrato, lo que es totalmente injusto.

El nuevo Código Laboral también afecta a los trabajadores del sector marítimo. Los periodos de vacaciones y descanso semanal, que eran de 10 días al mes, se han reducido drásticamente a 2,5 días por mes.

Además, con respecto a los acuerdos colectivos de trabajo, vemos que también hay restricciones. Por ejemplo, los gastos de publicación de esos acuerdos en el *Boletín Oficial*, que antes corrían por cuenta del Ministerio del Trabajo, ahora pasarán a correr por cuenta de los interlocutores sociales, en particular los sindicatos.

Si antes, por la falta de sensibilidad y el poco empeño de los organismos estatales, la negociación colectiva no estaba muy extendida en el país, con esa modificación la situación se agravará mucho más. Lo que está en juego aquí es el Convenio núm. 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Otro elemento negativo es el rechazo del Gobierno a fijar en el nuevo Código Laboral el salario mínimo nacional, a pesar del interés y consenso manifestado por los interlocutores sociales (sindicatos y empresarios) en cuanto a su consagración.

Y para terminar ahora, quisiera decir que la Unión Nacional de Trabajadores de Cabo Verde — Central Sindical — presentó en diciembre del año pasado una propuesta sobre la modificación puntual del Código Laboral, y el Gobierno parece estar dispuesto a tener un diálogo y negociar con los interlocutores sociales.

Esperamos entonces que impere el espíritu que presidió la firma del Acuerdo de Concertación Estratégica y la firma inicial del Memorando de Entendimiento sobre el nuevo Código Laboral y que

conduzca a resultados que satisfagan a todas las partes.

---

Sr. ESPARZA FLORES (*Representante Unión Internacional de los Sindicatos de Trabajadores Energéticos*)

---

Hablamos de países hermanos, honorable *presidium*, reciben un saludo fraterno de todos los trabajadores afiliados a la Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Energía, y en especial, del Sindicato Mexicano de Electricistas, que dignamente represento.

La alerta sobre toda la condición humana está dada, pero la tensión y la convocatoria para salvar a los hombres y mujeres del planeta descartan año con año. El objetivo central de estas conferencias desde hace más de ocho años, el trabajo decente se incumple.

La condición social del mundo del trabajo es precaria, persiste la expoliación, como la explotación en formas diversas se reproducen, asolan para obtener su esencia, generar riquezas. En forma contradictoria se polariza la estructura social, los más se empobrecen, los menos atesoran. Los tres jinetes del Apocalipsis quiebran el anhelo social de una condición humana digna, decente, justa, igualitaria.

El hambre, la desnutrición y los precios de los alimentos son la amenaza más cruenta, es el primer jinete. Especulan las corporaciones con la equidad y la justicia social, lo básico escasea, el trance se da con maíz, trigo, arroz, los cereales esenciales. Los países ricos subsidian a los productores y empresas, distorsionan los mercados y especulan con ellos, protegen los mercados, quiebran el campo de los países pobres. Apenas la semana pasada, esta política fue criticada durante las sesiones romanas de la FAO. La hambruna recorre el mundo, debe evitarse.

El segundo jinete, los precios del petróleo y su repercusiones mundiales. Buena parte se da con los llamados bioenergéticos, maíz y caña, dedicados a producir energía antes que a alimentar. Siniestra estrategia al convertir granos y cereales en combustibles, hambruna o calentamiento global, la condición humana se afecta, geopolítica del imperio, donde la bota militar impera para alterar producción y explotación, desempleo, informalidad, y migrantes, muestran la existencia de condiciones precarias del trabajo.

Tercer jinete sin duda cabe, los mercados del empleo trastocan las condiciones legales y legítimas del trabajo. Ante la crisis agrícola, ante las agresiones de libre mercado, ante las privatizaciones generales se quebraron industrias del campo, la ciudad y el estado, cientos de miles de despidos agobian la condición humana, se precariza la labor, se resquebraja el mundo del trabajo. Las prestaciones sociales, como los derechos contractuales, están siendo presionados como nunca antes, hasta poner al límite la condición social.

Flexible quieren al campo, flexible al trabajo, flexibles las fronteras, destrozan estas viejas condiciones sociales donde la soberanía nacional se convertía en eje de las formas de convivencia internacional, los tratados de libre comercio rompen lo social, se convierte en mercancía todo lo que tocan. Lo que planean no lo aplican en su territorio ni en sus corporaciones.

Se puede terminar el desastre social, que acabe la especulación de alimentos, que se detenga la bioenergía y se abran sin límite las fronteras del trabajo. Ahora que se propone como tema de esta reunión, las libertades de asociación, de negociación colectiva

va y la sindical, nos queda clara la posición; una simple y llana condición política será aplicar la letra de estas tres libertades, sin trabas de ningún tipo. Ejercer ese derecho sin límite alguno en cada país, bajo cualquier condición. Sólo así podrán encontrarse los cauces para evitar injusticias, solventar la equidad y fortalecer el empleo. Serán por estos tres derechos libertarios que proponemos abrir las puertas de la propia OIT para otras voces, otras organizaciones que expresen estas condiciones de explotación nacional, al lado de las organizaciones oficiales, fieles a los gobiernos, existen sindicatos autónomos e independientes, en ocasiones críticos de las formas tradicionales que merecen ser transformadas, sin duda, un tercio de esas voces están ausentes de esta reunión o de las propias en cada país.

Revisemos y modifiquemos el esquema propuesto desde hace sesenta años, es tiempo de abrir los cauces en forma proporcional, otras voces, otras presencias se están dando fuera. Nada mejor que compartir espacios, propuestas y soluciones.

En México se padece la aplicación de estos tres derechos, de estas tres libertades, el trámite administrativo se convierte en arma, los mineros están siendo atacados en forma política, primero un accidente industrial en Pasta de Conchos, ahora una toma de nota resquebraja su vida sindical, con sus derechos de justicia social, una observación daría nota completa de los convenios incumplidos en Querétaro, San Luis, Potosí, Aguas Calientes o en el caso de los trabajadores despedidos de Lineji. Se firman los convenios, se prometen las recomendaciones de la OIT, y se trastocan en injusticias, en ataques para procurar sometimiento, para negar derechos y acotar libertades.

Los temas de esta Conferencia se incumplen en México, a pesar de la proclama de los nuevos gobiernos o de la transición democrática. A nivel global, se rompe la seguridad nacional alimentaria, lo vital se pulveriza. Hoy se propone quebrar la seguridad energética nacional por la creación del mercado en petróleo y electricidad. Alimentos y energía deben de estar en la agenda global de los derechos humanos, a los países donde se tiene crudo, se les propone abrir mercados y entregar los recursos energéticos a las corporaciones globales, bajo el esquema de un crecimiento pronto y natural; a la fecha se demuestra día tras día, la entrega de los recursos estratégicos a los capitales, convierte la riqueza natural de las naciones en explotación social, un país petrolero por excelencia se endeuda más por la gasolina que el gas natural que importa, la contradicción salta a la vista, la enseñanza es clara. País petrolero y el pueblo sin dinero.

Para terminar, atendamos la lección, es momento de fomentar cuestiones vitales para la condición humana mundial. La seguridad nacional en alimentos, agua, energía y trabajo. Son los derechos humanos de segunda generación para este nuevo siglo XXI. Antes que el mercado, está la esencia vital humana y su trabajo, no exigimos más pero tampoco pedimos menos. Saludo y solidaridad a la huelga de los transportistas de España por el alto costo a los combustibles.

---

*Original inglés: Sr. SHANTO (trabajador, Mauricio)*

---

Permítanme comenzar mi intervención dando las gracias al Director General, Sr. Somavia, por el continuo apoyo y asistencia que presta la OIT a la clase trabajadora de Mauricio.

Las enérgicas declaraciones gubernamentales en los foros nacional e internacional, de respeto del diálogo social, la buena gobernanza, el cumplimiento de los convenios de la OIT, la reducción de la pobreza, el tripartismo y el trabajo decente es una cara de la moneda, y la situación que mantiene permanentemente a la clase obrera en un estado de pobreza es la otra cara de la moneda.

La reforma económica de Mauricio se cita frecuentemente como modelo. Al igual que en otros países africanos, nuestra reforma económica se basa en políticas neoliberales. Las prácticas y los procedimientos en materia de políticas establecidos por el Gobierno están violando nuestros derechos consagrados en el estado de bienestar. Permítanme mencionarles algunas de esas medidas. La comisión tripartita para el pago del subsidio anual por costo de la vida de repente ha dejado de existir y ha sido sustituida por el Consejo Nacional de Salarios. De ahora en adelante el pago del subsidio por costo de la vida no está sujeto únicamente a la tasa de inflación, sino también a otras condiciones, como la capacidad para sufragar el desempleo y la productividad, impuestas por el Gobierno, dejando con ello el destino de la clase obrera en manos de los empleadores para que obtengan más ganancias.

También han adoptado medidas como la abolición del subsidio sobre productos básicos como el arroz y la harina; la desregulación del mercado laboral, reforzando así el poder del empleador para contratar y despedir; el cierre de empresas públicas, y la revitalización de empresas públicas como el Banco Estatal de Mauricio, el Organismo de Telecomunicaciones de Mauricio o la Oficina de Correos de Mauricio.

Los servicios de agua y de salud están en el mismo proceso de liberalización de la mano de obra extranjera, con lo cual los empleadores tienen fácil acceso a los trabajadores de China, Bangladesh, India, Sri Lanka, etc. Periódicamente, aquellos considerados como cabecillas son reprimidos y obligados a abandonar su país, en muchos casos, la policía los ha llevado hasta el aeropuerto y los ha declarado personas no gratas. Por lo tanto, con esta liberalización de los precios se ha dificultado el acceso a necesidades básicas como la alimentación, la vivienda y el vestido; y con ella, también ha llegado la represión. Actualmente, dos hermanos, sindicalistas, han sido denunciados por la policía y llevados ante un tribunal penal sólo porque reclamaron seguridad en el empleo.

Por otra parte, los empleadores se congratulan de esas medidas, mientras que la clase trabajadora vive en una situación de extrema pobreza. La inflación galopante, el aumento de la tasa de trabajo temporal, un aumento en la tasa de delincuencia y la inseguridad de circulación crean una gran inseguridad. La situación actual se debe a las reiteradas políticas impuestas por el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y la Organización Mundial del Comercio, políticas que han sido potenciadas por el Gobierno. Todos los sucesivos gobiernos tienen un recurso común: el sacrificio en aras del futuro; pero en ningún momento han incorporado a la legislación el recurso al sacrificio de los empleadores.

Por lo tanto, el logro de progresos para la liberación de la clase obrera seguirá siendo un sueño mientras que el Gobierno siga ciegamente las políticas del FMI, el Banco Mundial y Organización Mundial del Comercio.

Con gran satisfacción, honor y orgullo, una vez más, en calidad de miembro del Gobierno, hago uso de la palabra ante esta asamblea en representación del Gobierno de la República de Guinea-Bissau.

En nombre del Gobierno, y en el mío propio, dirijo mis palabras de gratitud al Director General de la OIT por la sabiduría y dinamismo con los que ha dirigido esta Organización por sus esfuerzos en la promoción del trabajo decente para una vida decente, como condición indispensable para la valoración y el respeto de la dignidad de la persona humana. Este gesto de agradecimiento lo hago extensivo a los delegados de los trabajadores y los empleadores aquí presentes.

El Gobierno de Guinea-Bissau se fijó como objetivo el fortalecimiento de la capacidad institucional del Consejo Permanente de Concertación Social, que se trata de un mecanismo eficaz de diálogo social entre el Gobierno y los interlocutores sociales, y que se ha reunido periódicamente para alcanzar amplios consensos sobre los principales programas de la vida nacional, sobre todo las reformas estructurales en curso en el país, que propician el desarrollo de una economía sostenible.

Mi intervención se centrará en la promoción del empleo rural. Este tema es sumamente importante en la medida en que está relacionada con la creación y el fortalecimiento de las estructuras privadas y públicas de apoyo a la creación de empleo y, por consiguiente, combate la pobreza y la exclusión social en el sector rural.

La agricultura, la pesca y la artesanía constituyen las principales actividades que proporcionan medios de subsistencia a las poblaciones rurales. En la actualidad en nuestro país, se dedican a la agricultura fundamentalmente las personas mayores, porque la mayoría de los jóvenes emigran a los centros urbanos, porque no tienen un empleo y no ejercen una actividad lucrativa.

El fenómeno del éxodo rural se está viendo acentuado y la delincuencia juvenil en los principales centros urbanos también está agravando.

Para invertir esta situación, el Gobierno apuesta por la flexibilización, la mejora de las calificaciones a nivel local, la retención de jóvenes en el campo y el fortalecimiento de las capacidades de las poblaciones rurales con respecto a la transferencia de tecnologías a fin de mejorar la productividad y la producción.

Entre estas estrategias, políticas e instrumentos de desarrollo propuestos, estamos considerando seriamente de qué manera las microfinanzas pueden ser un factor que propicie el desarrollo sostenible, en general y el empleo rural en particular. Las microfinanzas constituyen la piedra angular para el desarrollo de iniciativas locales de creación y fortalecimiento de las actividades productivas, duraderas y remuneradas en zonas semiurbanas y rurales, sobre todo para el lanzamiento de proyectos piloto y la creación de autoempleo, contribuyendo así a combatir la pobreza, que constituye la preocupación principal de nuestro Gobierno. En este sentido, es preciso promover y facilitar a las poblaciones rurales el acceso al crédito, lo cual permitirá crear riqueza y más puestos de trabajo en las poblaciones rurales.

El Gobierno, por otra parte, apoya las acciones de intensificación y diversificación de las actividades

agrícolas para maximizar el potencial de empleo de los programas de reactivación dichas actividades, así como la producción de alimentos como estrategia para hacer frente al aumento del precio de aquéllos. En este orden de ideas, es imperativa la capacitación de los trabajadores y productores rurales, a través de acciones de formación que habiliten a los trabajadores rurales y fomenten el desarrollo de la comunidad.

A propósito de la crisis alimentaria actual y del aumento del precio de los alimentos a nivel mundial, Guinea Bissau, entre otros países de África, se consideró uno de los países más vulnerables a esta crisis. El Gobierno, para hacer frente a la misma, estableció una estrategia elaborando un plan de emergencia agrícola con metas bien definidas a corto, medio y largo plazo, con miras a atenuar el impacto de esta crisis en la población de Guinea.

En el marco del principio de la participación y del diálogo social, el Gobierno sometió un plan de emergencia al Consejo Permanente de Concertación Social para su consideración. De la reunión de este órgano tripartito emanó una deliberación que adopta dicho plano, que posteriormente será examinado por el Consejo de Ministros.

Por último, con respecto a la crisis alimentaria, el Gobierno ha previsto la presentación del Pan de emergencia agrícola a agentes del desarrollo, en una mesa redonda, para su puesta en práctica en el curso de este año.

La República de Guinea-Bissau es un país cuya población vive sobre todo de explotaciones agrícolas familiares, que es un sector productivo muy importante en el país. Contribuye un 50 por ciento al PIB, en un 90 por ciento a la entrada de divisas y 80 por ciento a la fuerza de trabajo. El 80 por ciento de la población vive en zonas rurales.

Este año 2008, el Gobierno, con el apoyo de la República Árabe Libia, ha tomado importantes medidas para la promoción del empleo rural y, por lo tanto, para combatir la pobreza a través de la creación de pequeñas unidades industriales de transformación de nueces de cayú, un producto estratégico nacional en tres regiones del país, con una capacidad para emplear entre 250 y 300 personas por unidad. También se llevará a cabo un proyecto de rehabilitación del sector agrario, proyecto que promoverá la inserción profesional de los jóvenes.

Con esas iniciativas, no cabe duda de que la promoción del empleo rural será una realidad, y se convertirá en una de las prioridades del Gobierno, contribuyendo así a la creación de empleo de los jóvenes a través de PROJOVEM, programa concebido para mejorar las condiciones de vida de los jóvenes, que conforman la mayoría de la población de Guinea.

El Gobierno de Guinea, consciente de que el desarrollo de la agricultura constituye la clave para promover el empleo rural y el desarrollo sostenible del país, está desplegando esfuerzos con miras a fortalecer la capacidad humana institucional de los agricultores.

Para concluir, las estrategias encaminadas a promover iniciativas económicas, y el empleo, y reducir la pobreza deben desarrollarse de forma paralela. Por este motivo el gobierno está movilizando los esfuerzos de la comunidad internacional a fin de que asigne fondos para la adquisición de simientes, procediendo a la distribución de las mismas entre las poblaciones campesinas al objeto de ayudar al sector agrícola a no centrarse en las nueces de cayú.

Por último, el Gobierno de Guinea-Bissau está revisando en estos momentos la Ley General del Trabajo, que data de 1986 con miras a adaptarla a la realidad económica y social actual y está elaborando la ley de bases de la seguridad social y otras leyes laborales, comprometiéndose a aplicar las normas de la OIT.

---

Sr. CELI VEGAS (*representante, Centro de Intercambios y Cooperación para América Latina*)

---

El Informe del Director General relativo a *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*, muestra los avances de los esfuerzos que los distintos países han seguido en la aplicación de las libertades fundamentales de los trabajadores.

La ratificación de los Convenios internacionales del trabajo núms. 87 y 98, relativos a la libertad sindical y a la negociación colectiva, expresa el compromiso de los gobiernos de dar cumplimiento a estos principios y derechos. Si bien es cierto que se ha logrado aumentar el número de ratificaciones de estos instrumentos, no lo es menos que aún se debe perseverar en aras de una ratificación universal. Al 31 de diciembre de 2007, de un total de 181 Estados Miembros de la OIT, 148 y 158 Estados Miembros habían ratificado, respectivamente, los Convenios núms. 87 y 98.

En lo que respecta a la región de América Latina, los ejemplos mostrados en la práctica se encuentran en los acuerdos del MERCOSUR (Argentina, Brasil, Paraguay, Uruguay y Venezuela como reciente asociado) y en los acuerdos bilaterales firmados por Chile y los países de América Central con los Estados Unidos.

Como todo proceso integrador de los factores de producción realizado en los últimos años en un marco de globalización, las variables sociales hacen parte de los distintos acuerdos de asociación. Sin embargo, hay que señalar que los efectos de estos acuerdos son diferentes dependiendo del grado de desarrollo de los países, la composición de la mano de obra, la calificación y la remuneración atribuida en cada país según las estructuras de producción.

La composición de la mano de obra parece ser poco calificada en los países de la región latinoamericana. Las actividades de exportación tradicional son cada día afectadas por los precios internacionales fijados por otros elementos que escapan a los controles gubernamentales. Actualmente, encontramos que el incremento del precio del petróleo aumenta las disparidades entre los países y dentro de los mismos. Las industrias que se benefician de

ventajas comparativas se instalan en los países y regiones donde el factor mano de obra sin calificación es abundante o tiene un valor ínfimo en el mercado.

Los acuerdos de asociación negociados por los representantes gubernamentales se limitan a controles migratorios, siendo necesario señalar que, en todo proceso de asociación comercial actual, la tendencia de la migración hacia los países y zonas desarrollados se hace cada día más difícil, dadas las nuevas exigencias de la economía globalizada.

¿Qué hacer entonces para favorecer los principios de asociación colectiva que puedan facilitar una integración equitativa como lo prevén los instrumentos internacionales aprobados por los organismos regionales o internacionales?

La tarea pudiera ser difícil si se deja únicamente a los gobiernos realizar las negociaciones internacionales. En los últimos años, la creciente participación de las instituciones de la sociedad civil ha servido para poner de manifiesto los problemas y preocupaciones de los sectores marginados y olvidados por los gobiernos centrales. La globalización económica y política ha repotenciado los roles de las organizaciones de la sociedad civil. Hace décadas, era muy difícil encontrar instituciones distintas de los sindicatos de trabajadores en las negociaciones de los convenios colectivos. La internacionalización de las relaciones de la sociedad civil sirve de apoyo a las autoridades para tomar las decisiones, al mismo tiempo que se constituyen órganos de consulta para verificar los efectos de una u otra medida gubernamental.

Y todo eso gracias a la aceptación que las organizaciones internacionales han concedido a los representantes de la sociedad civil.

La implementación de los Convenios núms. 87 y 98 se hará, sin duda, bajo la observación de la sociedad civil. Los años de monopolio de ciertos sectores económicos parecen llegar a su fin gracias a la internalización de normas comunes, tendiendo a la equidad para alcanzar un equilibrio social. Un equilibrio social que en América Latina se realiza en un marco de democracia y de liberalismo económico. Sin duda, las diferencias en el interior de los países continuarán. Sin embargo, se producirán efectos multiplicadores en la economía sobre la base de normas internacionales y bajo la égida de las organizaciones internacionales.

(Se levanta la sesión a las 22 h. 05.)



## INDICE

Página

### Undécima sesión:

|                                                                                                                                                          |   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Informe de la Comisión de Promoción del Empleo Rural: Presentación, discusión y aprobación .....                                                         | 1 |
| <i>Oradores:</i> Sra. Fehringer (Ponente), Sr. O'Reilly, Sr. Ritchie, Sr. Chisupa, Sr. McDonald, Sra. Mele, Sra. Crowley, Sr. Walton, Sr. Morales Ganzín |   |
| Adopción de las conclusiones sobre la promoción del empleo rural para reducir la pobreza.....                                                            | 8 |
| Adopción de la Resolución relativa a la promoción del empleo rural para reducir la pobreza....                                                           | 8 |
| Adopción de la Resolución relativa al papel de la OIT y de los mandantes tripartitos para afrontar la crisis alimentaria mundial .....                   | 8 |
| Discusión del Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria y los Informes del Director General ( <i>cont.</i> ) .....            | 8 |
| <i>Oradores:</i> Sr. Potter, Sr. Fonseca Vieira Da Silva                                                                                                 |   |

### Duodécima sesión (especial):

|                                                                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Debate de alto nivel sobre la crisis alimentaria: Producción, Inversión y Trabajo Decente .....                      | 11 |
| <i>Oradores:</i> Sr. Mosisili, Primer Ministro del Reino de Lesotho, Sr. O'Reilly, Sr. Oswald, Sr. Bâge, Sr. Somavia |    |

### Decimotercera sesión

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Informe de la Comisión de Calificaciones Profesionales: Presentación, discusión y aprobación .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 23 |
| <i>Oradores:</i> Sr. Rojvithee, Sr. Renique, Sra. Yacob, Sr. Armitage, Sr. Parkhouse, Sr. Muheua, Sr. Tomek, Sr. Tricoche, Sr. Karikarianang, Sr. Tolich, Sr. Ruminado Cancino, Sr. Nyamien, Sr. Corâci, Sr. Asper, Sra. Saab                                                                                                                                                                                                                                                                  |    |
| Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo: Adopción.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 35 |
| Resolución la resolución relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento económico y el desarrollo: Adopción.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 36 |
| Discusión del Informe del Presidente del Consejo de Administración y de la Memoria y los Informes del Director General ( <i>cont.</i> ) .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 36 |
| <i>Oradores:</i> Sr. Sacconi, Sr. Blinkeviciute, Sr. Ryder, Sra. Cronberg, Sr. Cortebeeck, Sr. Xu, Sr. Kudatgobilik, Sr. Brosh, Sra. Charalambous, Sr. Djilani, Sr. Symoune, Sr. Mdladlana, Sr. Boutsivongsadk, Sr. Ndongou, Sr. Levanon, Sr. Lascurain, Sr. Hettes, Sr. Aung, Sr. Dumas, Sr. Maslarova, Sr. Echavarría Saldarriaga, Sr. Hamadeh, Sr. Vayeshnoi, Sr. Zarb, Sr. Kapuya, Sra. Patrascu, Sr. Simon, Sr. Maatoug, Sr. Kara, Sr. Dalli, Sr. Mammadov, Sra. Romchatthong, Sr. Wojcik |    |
| Segundo informe de la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras: Presentación, discusión y aprobación .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 59 |
| <i>Orador:</i> Sr. Kristinsson ( <i>Presidente y Ponente</i> )                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |    |

|                                                                                                                                                                                                                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros comprobados<br>para 2006-2007: Adopción.....                                                                                                                                                     | 60 |
| Resolución relativa al tratamiento de la prima neta devengada: Adopción .....                                                                                                                                                                                    | 60 |
| Resolución relativa a la escala de prorrateo de contribuciones al presupuesto<br>para 2007: Adopción .....                                                                                                                                                       | 60 |
| Resolución relativa al Estatuto del Tribunal Administrativo de la Organización<br>Internacional del Trabajo: Adopción.....                                                                                                                                       | 60 |
| Resolución relativa a la composición del Tribunal Administrativo de la Organización<br>Internacional del Trabajo: Adopción.....                                                                                                                                  | 60 |
| Discusión del Informe del Presidente del Consejo Administración y de la Memoria<br>y los Informes del Director General ( <i>cont.</i> ) .....                                                                                                                    | 60 |
| <i>Oradores:</i> Sr. Rachman, Sr. Lucas, Sr. Vong, Sr. Diallo, Sr. Osorio, Sr. Jerad, Sr. Jennings,<br>Sra. Poncini, Sr. Bougouma, Sr. Giuseppe, Sr. Cockcroft, Sr. Shcherbakov, Sr. Silva,<br>Sr. Esparza Flores, Sr. Shanto, Sr. Morato Milaco, Sr. Celi Vegas |    |



## SEGUNDA PARTE

### TERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA: INFORMACIONES Y MEMORIAS SOBRE LA APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES

#### Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

#### Índice

|                                                                                                                                                                                    | Página    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| SEGUNDA PARTE observaciones e informaciones acerca de ciertos países.....                                                                                                          | 5         |
| I. Observaciones e informaciones relativas a las memorias sobre los convenios ratificados<br>(artículos 22 y 35 de la Constitución) .....                                          | 5         |
| A. Discusión sobre los casos de incumplimiento grave de los Estados Miembros de su obligación<br>de proporcionar memorias y de otras obligaciones relacionadas con las normas..... | 5         |
| a) Omisión de envío de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados<br>desde hace dos años o más .....                                                                    | 5         |
| b) Omisión de envío de primeras memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados .....                                                                                    | 6         |
| c) Omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos...                                                                                    | 7         |
| d) Informaciones escritas recibidas hasta el final de la reunión de la Comisión<br>de Aplicación de Normas .....                                                                   | 8         |
| B. Observaciones e informaciones sobre la aplicación de convenios .....                                                                                                            | 10        |
| <b>Convenio núm. 29: Trabajo forzoso, 1930</b> .....                                                                                                                               | <b>10</b> |
| <b>INDIA</b> (ratificación: 1954).....                                                                                                                                             | 10        |
| <b>MYANMAR</b> (ratificación: 1955).....                                                                                                                                           | 14        |
| <b>PARAGUAY</b> (ratificación: 1967) .....                                                                                                                                         | 14        |
| <b>SUDÁN</b> (ratificación: 1957).....                                                                                                                                             | 18        |
| <b>Convenio núm. 81: Inspección del trabajo, 1947</b> .....                                                                                                                        | <b>22</b> |
| <b>SUECIA</b> (ratificación: 1949).....                                                                                                                                            | 22        |
| <b>UGANDA</b> (ratificación: 1963).....                                                                                                                                            | 25        |
| <b>Convenio núm. 87: Libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948</b> .....                                                                                     | <b>27</b> |
| <b>BANGLADESH</b> (ratificación: 1972) .....                                                                                                                                       | 27        |
| <b>BELARÚS</b> (ratificación: 1956).....                                                                                                                                           | 32        |
| <b>BULGARIA</b> (ratificación: 1959) .....                                                                                                                                         | 39        |
| <b>COLOMBIA</b> (ratificación: 1976).....                                                                                                                                          | 42        |
| <b>EGIPTO</b> (ratificación: 1957) .....                                                                                                                                           | 53        |
| <b>GUATEMALA</b> (ratificación: 1952).....                                                                                                                                         | 59        |
| <b>GUINEA ECUATORIAL</b> (ratificación: 2001).....                                                                                                                                 | 64        |
| <b>JAPÓN</b> (ratificación: 1965) .....                                                                                                                                            | 64        |
| <b>ZIMBABWE</b> (ratificación: 2003) .....                                                                                                                                         | 68        |



|                                                                                                                                                                               |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Convenio núm. 98: Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 .....</b>                                                                                        | <b>72</b>  |
| <b>GEORGIA</b> (ratificación: 1993) .....                                                                                                                                     | 72         |
| <b>IRAQ</b> (ratificación: 1962) .....                                                                                                                                        | 78         |
| <b>Convenio núm. 105: Abolición del trabajo forzoso, 1957 .....</b>                                                                                                           | <b>81</b>  |
| <b>INDONESIA</b> (ratificación: 1999) .....                                                                                                                                   | 81         |
| <b>Convenio núm. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958.....</b>                                                                                                      | <b>85</b>  |
| <b>REPÚBLICA CHECA</b> (ratificación: 1993) .....                                                                                                                             | 85         |
| <b>REPÚBLICA DOMINICANA</b> (ratificación: 1964).....                                                                                                                         | 89         |
| <b>REPÚBLICA ISLÁMICA DEL IRÁN</b> (ratificación: 1964).....                                                                                                                  | 93         |
| <b>Convenio núm. 138: Edad mínima, 1973 .....</b>                                                                                                                             | <b>99</b>  |
| <b>ZAMBIA</b> (ratificación: 1976) .....                                                                                                                                      | 99         |
| <b>Convenio núm. 162: Asbesto, 1986 .....</b>                                                                                                                                 | <b>102</b> |
| <b>CROACIA</b> (ratificación: 1991) .....                                                                                                                                     | 102        |
| <b>Convenio núm. 180: Horas de trabajo a bordo y dotación de los buques, 1996.....</b>                                                                                        | <b>105</b> |
| <b>REINO UNIDO</b> (ratificación: 2001) .....                                                                                                                                 | 105        |
| <b>Convenio núm. 182: Peores formas de trabajo infantil, 1999.....</b>                                                                                                        | <b>109</b> |
| <b>MÉXICO</b> (ratificación: 2000).....                                                                                                                                       | 109        |
| Anexo I. Cuadro de las memorias recibidas sobre los convenios ratificados<br>(artículos 22 y 35 de la Constitución) .....                                                     | 115        |
| Anexo II. Cuadro estadístico de las memorias sobre los convenios ratificados<br>hasta el 13 de junio de 2008 (artículo 22 de la Constitución) .....                           | 120        |
| II. Sumisión a las autoridades competentes de los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia<br>Internacional del Trabajo (artículo 19 de la Constitución)..... | 122        |
| Observaciones e informaciones.....                                                                                                                                            | 122        |
| Falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes.....                                                                                                      | 122        |
| III. Memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones (artículo 19 de la Constitución)...                                                                    | 123        |
| a) Omisión de envío de memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones<br>durante los últimos cinco años .....                                                      | 123        |
| b) Informaciones recibidas.....                                                                                                                                               | 123        |
| c) Memorias recibidas sobre el Convenio no ratificado núm. 94 y la Recomendación núm. 84 .....                                                                                | 123        |
| Índice por países de las observaciones e informaciones contenidas en el informe .....                                                                                         | 124        |

## *Índice por países*

|                                   | <i>Página</i> |
|-----------------------------------|---------------|
| BANGLADESH .....                  | 27            |
| BELARÚS .....                     | 32            |
| BULGARIA .....                    | 39            |
| COLOMBIA .....                    | 42            |
| CROACIA .....                     | 102           |
| EGIPTO .....                      | 53            |
| GEORGIA .....                     | 72            |
| GUATEMALA .....                   | 59            |
| GUINEA ECUATORIAL .....           | 64            |
| INDIA .....                       | 10            |
| INDONESIA .....                   | 81            |
| IRAQ .....                        | 78            |
| JAPÓN .....                       | 64            |
| MÉXICO .....                      | 109           |
| MYANMAR .....                     | 14            |
| PARAGUAY .....                    | 14            |
| REINO UNIDO .....                 | 105           |
| REPÚBLICA CHECA .....             | 85            |
| REPÚBLICA DOMINICANA .....        | 89            |
| REPÚBLICA ISLÁMICA DEL IRÁN ..... | 93            |
| SUDÁN .....                       | 18            |
| SUECIA .....                      | 22            |
| UGANDA .....                      | 25            |
| ZAMBIA .....                      | 99            |
| ZIMBABWE .....                    | 68            |



## SEGUNDA PARTE

### OBSERVACIONES E INFORMACIONES ACERCA DE CIERTOS PAISES

#### I. OBSERVACIONES E INFORMACIONES RELATIVAS A LAS MEMORIAS SOBRE LOS CONVENIOS RATIFICADOS (ARTÍCULOS 22 Y 35 DE LA CONSTITUCIÓN)

##### A. Discusión sobre los casos de incumplimiento grave de los Estados Miembros de su obligación de proporcionar memorias y de otras obligaciones relacionadas con las normas

*a) Omisión de envío de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados desde hace dos años o más*

Los miembros trabajadores subrayaron que la obligación de envío de memorias es un elemento fundamental en el que se basa el sistema de control de la OIT. El cumplimiento de esta obligación es esencial si se quiere impedir que los gobiernos, que no cumplen con sus obligaciones, gocen de una ventaja indebida con respecto a los Estados que permiten a los órganos de control proceder al examen de las leyes y las prácticas nacionales. Por consiguiente, se debe insistir a los Estados Miembros interesados para que adopten todas las medidas necesarias a este respecto.

Los miembros empleadores manifestaron que, siendo la obligación de envío de memorias un elemento clave en el sistema de control de la OIT, su incumplimiento, en cualquiera de sus formas, supone una brecha importante del sistema. Los Estados Miembros que incumplen estas obligaciones de manera más flagrante, se sustraen al examen de esta Comisión. Se ve agravada la situación cuando se trata del incumplimiento de envío de las primeras memorias. De igual modo, la falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes es un indicador claro de una falta de compromiso por parte del Estado de que se trate. La esencia de la actividad de esta Comisión y, en general, de los mecanismos de control del cumplimiento de las normas de la OIT, se basa en el diálogo que se establece entre los Estados Miembros y la Organización, a través del envío de memorias.

No hay que olvidar que tan importante, o incluso más, que la aplicación de los convenios es la voluntad de los Estados a colaborar con la Organización. Sin esta condición previa, todo el sistema de seguimiento y control resulta inútil. El leve progreso observado en los últimos años, no es satisfactorio. Hace dos años, esta Comisión insistió en dar un nuevo enfoque a los casos de incumplimiento de envío de memorias. El informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones debe permitir una mejor comprensión de las razones de tal incumplimiento, un análisis global de las mismas y una mayor información sobre las circunstancias de cada país.

Es necesario utilizar distintas estrategias, incluida la asistencia de los Estados Miembros que cumplen con sus obligaciones relacionadas con las normas, siendo esencial, en ocasiones, un contacto directo regular con los especialistas en normas de la OIT. En este sentido, se valoran los esfuerzos de la Oficina, aunque los resultados hayan sido limitados. Unas estructuras administrativas frágiles y unas situaciones coyunturales excepcionales derivadas de catástrofes, son elementos que pueden contribuir a comprender las dificultades de los Estados para dar cumplimiento al envío de memorias. En cambio, la descoordinación de las diversas unidades competentes de los Estados, los cambios de gobierno y las dificultades técnicas en el envío de memorias, no pueden considerarse como elementos que justifiquen esos incumplimientos.

Por último, reiteraron que, por encima de cualquier información o explicación que ayude a entender las circunstancias particulares de cada país, es necesario que se de-

muestre de alguna manera un compromiso serio para entablar el diálogo, a través del envío de memorias.

Una representante gubernamental de Dinamarca lamentó que las autoridades locales de las Islas Feroe, que tienen un estatuto de «comunidad autónoma», no hubiesen presentado por tercer año consecutivo las memorias debidas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT. Sin embargo, expresó que le complacía informar a la Comisión que en agosto de 2007 las autoridades locales habían aceptado la lista de los 22 convenios a los que están obligadas. Así pues, las autoridades locales también habían aceptado la obligación de presentación de memorias en relación con tales convenios, y en febrero de 2008 habían informado al Gobierno que prepararían las memorias correspondientes a 2007. No obstante, las autoridades locales tienen plena autonomía en cuanto a bienestar público y trabajo y el Gobierno no puede darles órdenes en esta esfera ni cumplir en su nombre con las obligaciones de presentación de memorias. La representante puso énfasis en que el Gobierno ayudaría a las autoridades locales, en la mayor medida posible, para que en los años venideros puedan cumplir con sus obligaciones de presentación de memorias.

Un representante gubernamental de las Islas Salomón observó que el incumplimiento de la obligación de envío de memorias es debido a la difícil situación en la que se encontraba su país. Se han tomado medidas muy recientes para reforzar las instituciones laborales del país, en particular, mediante el apoyo a la división del Ministerio de Trabajo responsable de las cuestiones relacionadas con la OIT y la formación en materia de normas y del envío de memorias de un funcionario del Ministerio en el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín. Se han realizado importantes ajustes en el presupuesto que garantizarán la revisión de las leyes y tendrán en cuenta las normas pertinentes. Habida cuenta de las medidas adoptadas en respuesta a los desafíos encontrados en el cumplimiento de la obligación de envío de memorias, el orador expresó plena confianza en que se enviarán pronto las memorias pendientes.

Un representante gubernamental del Reino Unido se disculpó en nombre de los territorios no metropolitanos de Anguilla, Bermudas, Islas Vírgenes Británicas, Gibraltar, Montserrat y Santa Helena, que no habían sido capaces de cumplir plenamente el calendario para responder a las solicitudes con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la OIT. El Gobierno ha dedicado grandes esfuerzos para tratar de asegurar que todos los territorios no metropolitanos cumplieren con sus obligaciones de presentación de memorias íntegramente y en los plazos previstos por la OIT. En diciembre de 2007, durante una reunión del Consejo Consultivo de los Territorios de Ultramar, el Gobierno, dirigiéndose a los ministros principales y sus homólogos de los territorios no metropolitanos, resaltó la importancia que atribuía al cumplimiento de los compromisos relacionados con el mantenimiento y el desarrollo de los derechos humanos a escala internacional y de las obligaciones internacionales de presentación de memorias.

La omisión del envío de memorias no obedece a una falta de voluntad política de los territorios, sino a su limitada capacidad, dado que los territorios no metropolitanos

son, en su mayor parte, administraciones insulares muy pequeñas y en gran medida autónomas, con recursos humanos y financieros limitados. Los calendarios de presentación de memorias apretados pueden suponer una carga considerable incluso para las administraciones más grandes. Para las más pequeñas, el trastorno de los programas de trabajo como consecuencia de la necesidad de contratar o de reciclar al personal para cubrir los casos de jubilación, enfermedad o fallecimiento, como ha sido el caso en Montserrat y Santa Helena, merma en gran medida sus recursos. El Gobierno ha trabajado en estrecha colaboración con los territorios no metropolitanos afectados para abordar el problema y algunos de éstos se dirigieron recientemente a él en relación con la posibilidad de contar con la asistencia técnica de la OIT en lo referente a sus obligaciones de presentación de memorias.

Además, actualmente se está trabajando para aplicar algunos convenios fundamentales de la OIT en los territorios no metropolitanos. A comienzos de este mes, el Gobierno se dirigió por escrito a la OIT para solicitar la extensión de la aplicación del Convenio núm. 182 a uno de ellos. El Gobierno continuará haciendo todo cuanto esté en su mano para asegurar que su país y sus territorios no metropolitanos cumplan con sus obligaciones de presentación de memorias de forma plena y en los plazos establecidos.

**Un representante gubernamental de Somalia** indicó, en lo que se refiere a la omisión por parte de su Gobierno de envío de memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados desde hace dos años o más, la falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes y la omisión de envío de memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones (párrafos 25, 76 y 87 del informe de la Comisión de Expertos), que su país seguía siendo inestable y que no estaba en condiciones de cumplir con su obligación de envío de memorias. Sin embargo, una vez que mejore la situación, el Gobierno cumplirá con todas sus obligaciones y las memorias se enviarán a tiempo, tal y como se exige. La OIT ya ha proporcionado formación sobre el envío de memorias a un funcionario que podrá llevar a cabo esta tarea una vez que mejore la situación.

**La Comisión tomó nota de la información comunicada y de las explicaciones dadas por los representantes gubernamentales que hicieron uso de la palabra.**

**La Comisión recordó que el envío de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados constituye una obligación constitucional fundamental para el sistema de control. La Comisión subrayó la importancia que reviste el envío de memorias, no sólo por el envío como tal, sino también por el respeto del plazo estipulado. A este respecto, la Comisión reiteró que la OIT podía brindar asistencia técnica para contribuir al cumplimiento de esta obligación.**

En estas circunstancias, la Comisión expresó la firme esperanza de que los Gobiernos de Bolivia, Cabo Verde, Dinamarca (Islas Feroe), Islas Salomón, Reino Unido (Anguilla, Santa Elena), Sierra Leona, Somalia, Tayikistán, Togo y Turkmenistán, que hasta la fecha no ha presentado las memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados, lo hagan lo antes posible, y decidió mencionar estos casos en la sección correspondiente de su Informe general.

*b) Omisión de envío de primeras memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados*

**Un representante gubernamental de Saint Kitts y Nevis** indicó que los Convenios núms. 87 y 98 son consagrados por la Constitución y la legislación de su país y que los principios e ideales de estos Convenios se vienen practicando proactivamente desde 1940. Las memorias sobre la aplicación de estos Convenios están siendo preparadas y se enviarán antes de que se cumpla el plazo del 1.º de septiembre. Presentó las más sinceras disculpas por el retraso en el cumplimiento de la obligación de envío de

memorias por parte de su Gobierno que se debe a algunas circunstancias que se encuentran fuera del control inmediato del Gobierno.

**Un representante gubernamental de Gambia** presentó las excusas de su Gobierno por no haber cumplido con sus obligaciones de envío de memorias. Este incumplimiento se debe a los problemas de falta de personal que sufre la unidad del Ministerio de Empleo que se encarga de las cuestiones relacionadas con la OIT. A pesar de estos problemas, recientemente el Ministerio ha logrado enviar la memoria sobre el Convenio núm. 29.

**Un representante gubernamental de la ex República Yugoslava de Macedonia** indicó que la memoria sobre el Convenio núm. 182 está casi lista y que aunque hasta ahora no ha sido posible presentarla, esto se hará antes de que finalice la presente reunión de la Conferencia. A través de la sumisión de memorias sobre los Convenios núms. 29, 87, 98, 100, 105, 111 y 135, su Gobierno ha retomado recientemente el contacto con los órganos de control de la OIT, después de que éste se interrumpiese durante 9 años. El Gobierno se compromete firmemente a solucionar el retraso en el envío de memorias y a cumplir con sus obligaciones en virtud de la Constitución. Ha entablado un diálogo continuo con la OIT, especialmente con la Oficina Subregional de Budapest, y ha recibido mucha ayuda para mejorar su capacidad de presentación de memorias, a través de un seminario nacional tripartito y la formación de una persona en el Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín. Confía en que todas las memorias pendientes puedan presentarse este año.

En relación con el incumplimiento de la obligación de envío de memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones que se señala en el párrafo 25 del informe de la Comisión de Expertos, el orador indicó que su Gobierno pretende dar prioridad a la presentación de memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados, ya que no tiene las capacidades necesarias para enviar memorias sobre los convenios ratificados, las recomendaciones y los convenios no ratificados.

**Una representante gubernamental de Uganda** declaró que su Gobierno lamenta profundamente haber incumplido su obligación de envío de memorias y añadió que acababa de presentar la memoria sobre el Convenio núm. 138, junto con otras cuatro memorias. Las 19 memorias restantes se están elaborando y se transmitirán antes de la fecha límite del 1.º de septiembre. El incumplimiento de la obligación de envío de memorias se debe a la falta de los medios necesarios, pero la reciente ampliación del Ministerio de Trabajo, que actualmente incluye tres departamentos adicionales, conducirá al fortalecimiento de la unidad responsable del envío de memorias a la OIT. El Gobierno se compromete a reforzar sus capacidades en este ámbito. El fortalecimiento de las instituciones del Ministerio de Trabajo es el objetivo esencial de uno de los componentes del Programa Nacional de Trabajo Decente de Uganda, que prevé el reforzamiento de la dimensión social de la integración regional en África Oriental, a fin de lograr una globalización justa.

**La Comisión tomó nota de la información comunicada y de las explicaciones dadas por los representantes gubernamentales que hicieron uso de la palabra y reiteró la gran importancia que tenía el envío de las primeras memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados. A este respecto, la Comisión reiteró que la OIT podía brindar asistencia técnica para contribuir al cumplimiento de esta obligación.**

**La Comisión decidió mencionar en el párrafo correspondiente de su Informe general los casos siguientes:**

- desde 1992: Liberia (Convenio núm. 133);
- desde 1994: Kirguistán (Convenio núm. 111);
- desde 1995: Kirguistán (Convenio núm. 133);
- desde 1998: Guinea Ecuatorial (Convenios núms. 68, 92);

- desde 1999: Turkmenistán (Convenios núms. 29, 87, 98, 100, 105, 111);
- desde 2002: Gambia (Convenios núms. 105, 138), Saint Kitts y Nevis (Convenios núms. 87, 98), Santa Lucía (Convenio núm. 182);
- desde 2003: Dominica (Convenio núm. 182), Gambia (Convenio núm. 182), Iraq (Convenios núms. 172, 182);
- desde 2004: Antigua y Barbuda (Convenios núms. 122, 131, 135, 142, 144, 150, 151, 154, 155, 158, 161, 182), Dominica (Convenios núms. 144, 169), ex República Yugoslava de Macedonia (Convenio núm. 182);
- desde 2005: Antigua y Barbuda (Convenio núm. 100), Liberia (Convenios núms. 81, 144, 150, 182), y
- desde 2006: Albania (Convenio núm. 171), Dominica (Convenios núms. 135, 147, 150), Georgia (Convenio núm. 163), Kirguistán (Convenios núms. 17, 184), Nigeria (Convenios núms. 137, 178, 179).

*c) Omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos*

Un representante gubernamental de Barbados reconoció la omisión por parte de su Gobierno de presentar información en respuesta a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos. Citó como causas de la omisión la insuficiente capacidad en materia de recursos humanos, la necesidad de volver a impartir capacitación a nuevos miembros del personal tras el traslado de varios funcionarios y una demora en la recepción de las aportaciones de las partes interesadas pertinentes. Aseguró a la Comisión que se ha establecido un mecanismo para garantizar el cumplimiento de las obligaciones de envío de memorias del Gobierno para el año en curso, por lo que una omisión de envío de memorias no volverá a producirse.

Un representante gubernamental de Camboya agradeció a la Oficina la asistencia técnica continua prestada. Gracias a esa asistencia, el Gobierno ha hecho grandes avances; confía en que en los dos próximos años podrá cumplir cabalmente con sus obligaciones de envío de memorias.

Un representante gubernamental del Congo indicó que en 2007 su Gobierno había enviado a la Oficina 18 de las 29 memorias solicitadas. Los comentarios de la Comisión de Expertos, por su parte, recién se recibieron a principios del mes de mayo de 2008, poco antes del inicio de la Conferencia, por lo que no se dispuso de tiempo suficiente para aportar las informaciones complementarias solicitadas. Actualmente, hay un equipo trabajando en la preparación de las respuestas requeridas y el Gobierno se compromete a enviarlas a la Oficina a más tardar el 1.º de septiembre de 2008, después de celebrar las debidas consultas con los interlocutores sociales y recoger sus observaciones.

Una representante gubernamental de Etiopía declaró que su Gobierno siempre había aspirado a la participación constructiva con los órganos de control de la OIT y asumía con extrema seriedad sus obligaciones en relación con la presentación de memorias. Le había sorprendido, por tanto, que en el informe de la Comisión de Expertos se indicara que había omitido presentar algunas respuestas. Tras una consulta a la Oficina a este respecto, el Gobierno ahora comprende que, si bien se habían recibido las memorias referentes a los Convenios núms. 87 y 98, éstos se citan en el párrafo 35 del Informe general porque la información que constaba en las respuestas es insuficiente. El Gobierno, en consecuencia, no ha incumplido su obligación de comunicar información a la Comisión de Expertos. No obstante, continuará abordando las inquietudes que puedan surgir en relación con sus obligaciones de envío de memorias y las tendrá en cuenta en las comunicaciones que enviará a la Comisión de Expertos lo antes posible. En cuanto al Convenio núm. 156, el Gobierno enviará la memoria correspondiente a la mayor brevedad.

Una representante gubernamental de Francia señaló que su Gobierno lamenta profundamente no haber podido responder a su debido tiempo a las observaciones de la Comisión de Expertos. En lo que respecta a la Isla Reunión, los tipos de organización interna vigentes plantean las dificultades a las que generalmente tienen que hacer frente todos los territorios no metropolitanos para poder presentar las memorias debidas. A este respecto, el Gobierno y las autoridades interesadas están revisando estos procedimientos con miras a solucionar los problemas existentes y poder respetar los plazos establecidos. Además, en relación con la aplicación de los Convenios núms. 98 y 111 a las tripulaciones de los buques que enarbolan pabellón de las tierras australes y antárticas, el Gobierno se compromete a transmitir a la mayor brevedad las informaciones solicitadas. La oradora concluyó precisando que una ley de 3 de mayo de 2005 somete las tripulaciones de los buques concernidas al registro internacional francés, poniendo de esta forma, fin a la existencia de un registro marítimo propio a este territorio.

Un representante gubernamental de Gambia manifestó su pesar por la omisión de su Gobierno de enviar las respuestas solicitadas por la Comisión de Expertos. El Gobierno volvería a solicitar la asistencia técnica de la Oficina, al igual que había hecho el año anterior, para fortalecer la capacidad de presentación de memorias del Ministerio de Trabajo.

Un representante gubernamental de las Islas Salomón reconoció que su Gobierno había omitido enviar las respuestas a los comentarios de la Comisión de Expertos. La omisión se debió a la difícil situación que había atravesado el Gobierno y que seguía afrontando en la actualidad. A pesar de ello, se estaban tomando medidas para abordar esta cuestión: se había impartido capacitación a nuevo personal y se habían asignado recursos financieros que permitirían al Gobierno cumplir con sus obligaciones de presentación de memorias.

Un representante gubernamental de Irlanda se disculpó por no haber presentado varias memorias a la Comisión de Expertos. Explicó que su departamento había estado sumamente ocupado con los preparativos de la evaluación del acuerdo nacional de colaboración social, de carácter decenal, que duraría hasta 2016, y la importancia que se concedía a dicho acuerdo requería que su departamento diese prioridad absoluta a dicha tarea. El Gobierno tiene la intención de cumplir plenamente en el futuro con sus obligaciones de presentación de memorias.

Un representante gubernamental de Lesotho reconoció el incumplimiento de envío de memorias del Gobierno durante el año pasado. La falta de recursos del Gobierno es la causante de la omisión de envío de memorias. En este sentido, el Gobierno ha venido solicitando en todas las ocasiones que se le presentaran la asistencia técnica de la Oficina para ayudarle en su obligación de envío de memorias; en 2001 se llevó a cabo la última formación sobre envío de memorias y el personal que recibió dicha formación o bien ha sido promovido o ha asumido nuevas responsabilidades. Indicó que en 2005 se había realizado una petición especial sobre formación a la Oficina de la OIT en Harare. La formación no se llevó a cabo, ya que el especialista en cuestión no estaba disponible, y además ya no había regresado a la Oficina de Harare. Instó a la OIT a que cubriera el puesto de especialista de manera que el Gobierno pudiera recibir la formación necesaria para el envío de memorias y cumplir, así, con su obligación de envío de memorias.

Una representante gubernamental de Malí expresó el malestar de su Gobierno por no haber podido cumplir con la obligación de envío de memorias, así como de las respuestas a los comentarios de la Comisión de Expertos. Sin embargo, las memorias sobre la aplicación del Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6), del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), del Convenio sobre igualdad de remune-

ración, 1951 (núm. 100), del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) y del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), fueron enviadas por correo electrónico y seguramente una manipulación incorrecta haya sido la causa de que dichas memorias no fueran recibidas por la Oficina. El Gobierno se compromete a enviar una nueva copia de estas memorias a más tardar en cuanto finalice la Conferencia.

**Un representante gubernamental de Nigeria** declaró que son dos los factores que han llevado a su Gobierno a incumplir sus obligaciones de presentar las primeras memorias sobre los convenios citados en el párrafo 31 del Informe general. En primer lugar, los funcionarios técnicos de la nueva Agencia nacional de administración y seguridad marítimas (NAMASA) carecen de capacidad para enviar memorias sobre el Convenio relativo al trabajo marítimo. En segundo lugar, el Departamento de análisis de cuestiones políticas, investigación y estadística (PARS), del Ministerio Federal de Trabajo, acaba de asumir la responsabilidad de someter todas las memorias en virtud de los artículos 19 y 22 de la Constitución de la OIT; cabe señalar que no se produjeron retrasos en el envío de memorias cuando se encargaba de ello el Departamento de servicios sindicales y relaciones laborales. Indicó que el Gobierno solicitará en el momento oportuno la asistencia técnica de la Oficina, a fin de capacitar a los nuevos funcionarios técnicos para enviar memorias sobre los Convenios núms. 137, 178 y 179.

En lo que respecta al incumplimiento de la obligación de presentar las respuestas solicitadas por la Comisión de Expertos, el departamento de servicios sindicales antes mencionado ha preparado memorias sobre un número razonable de convenios citados en el párrafo 35 del Informe general; quedan pendientes las memorias sobre tres convenios que serán sometidas a la mayor brevedad por el PARS. Indicó que las obligaciones de envío de memorias del Gobierno se cumplirán de forma sistemática una vez que se hayan desarrollado lo suficiente las capacidades de los funcionarios responsables, y reiteró que es necesario que la Oficina proporcione asistencia técnica.

**Una representante gubernamental de Uganda** indicó que se había enviado una memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 162. Como el envío de memorias sobre la aplicación de los convenios requiere que se recabe información de varios ministerios, es necesario que se establezca un mecanismo para coordinar las aportaciones de los distintos ministerios. Sin embargo, el Gobierno finalizará y presentará a tiempo las memorias solicitadas para el presente año.

**Un representante gubernamental de la República Democrática del Congo** expresó su amargura por tener que justificar las dificultades encontradas en la elaboración de las memorias. Se trata de dificultades a nivel de organización, en la medida en que los documentos de la OIT llegan con retraso al Ministerio de Trabajo porque pasan primero por el Ministerio de Asuntos Exteriores. En cuanto a la elaboración de las memorias, no se cuenta con personal cualificado suficiente para redactar las memorias en los plazos establecidos. En este sentido, la OIT debería crear un programa tripartito para que cada vez haya más recursos a fin de que estas memorias puedan prepararse en los plazos establecidos. En lo que se refiere a la omisión de envío de respuestas a los comentarios, como el año pasado, se han enviado varias respuestas. Por último, en lo que respecta al envío de memorias sobre la aplicación de los convenios no ratificados, se enviaron cinco memorias el año pasado y el Gobierno se compromete a presentar todas las memorias que faltan antes de que finalice esta reunión de la Conferencia.

**Un representante gubernamental del Reino Unido** declaró que los comentarios que había formulado con anterioridad en relación con el párrafo 25, eran igualmente válidos para el párrafo 35 del Informe general.

**Un representante gubernamental de Saint Kitts y Nevis** declaró que se trataba de la primera ocasión en que su Gobierno participaba en la Conferencia Internacional del Trabajo desde que, en 1996, se convirtiera en miembro de la OIT. El Gobierno suscribe plenamente los principios y valores de la OIT y, por consiguiente, ha ratificado los ocho convenios fundamentales y también un convenio prioritario. Lamentó que el Gobierno haya incumplido sus obligaciones constitucionales de envío de memorias dentro del plazo establecido. Este retraso no se debe a la falta de interés del Gobierno, sino a los recursos limitados de los que dispone, que plantean un importante desafío en lo que respecta a su capacidad para cumplir plenamente con sus obligaciones de envío de memorias. Aseguró a la Comisión que se habían iniciado los procedimientos necesarios para abordar esta cuestión y que las memorias solicitadas para este año se presentarían a su debido tiempo. Indicó que el Gobierno quiere solicitar la asistencia técnica de la Oficina para poder cumplir con sus obligaciones de envío de memorias, y concluyó afirmando que su Gobierno está comprometido con el tripartismo y los valores que defiende la OIT.

**Un representante gubernamental de Zambia** reconoció que su Gobierno no había cumplido con su obligación de envío de las respuestas solicitadas por la Comisión de Expertos. Explicó que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social había sido reestructurado durante el período 2003-2006, a fin de permitirle afrontar con eficacia los nuevos desafíos relacionados con la administración del trabajo. Además de este proceso de reestructuración, se ha contratado a un personal que carece de los conocimientos necesarios y de formación sobre los procedimientos de envío de memorias a la OIT. Aseguró a la Comisión que a la mayor brevedad se tomarán las medidas necesarias para garantizar que las memorias se presenten a la Comisión de Expertos dentro del plazo establecido.

**La Comisión** tomó nota de la información comunicada y de las explicaciones dadas por los representantes gubernamentales que hicieron uso de la palabra. La Comisión insistió en la gran importancia que tenía, para la continuación del diálogo, que la información transmitida en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos fuera clara y completa. Reiteró que ése es un aspecto que formaba parte de la obligación constitucional de envío de memorias. A este respecto, la Comisión expresó su seria preocupación por el elevado número de casos de omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos. Recordó que los gobiernos pueden solicitar la asistencia técnica de la Oficina para superar cualquier dificultad que tuviesen que afrontar para responder a los comentarios de la Comisión de Expertos.

**La Comisión instó a los Gobiernos de Afganistán, Antigua y Barbuda, Barbados, Belice, Bolivia, Cabo Verde, Camboya, Chad, Congo, República Democrática del Congo, Etiopía, Francia (Reunión, Tierras australes y antárticas francesas), Gambia, Guinea, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Guyana, Haití, Iraq, Irlanda, Islas Salomón, Jamaica, Kirguistán, Lesotho, Liberia, Malasia (Sabah), Malí, Mongolia, Nigeria, Pakistán, Reino Unido (Anguilla, Bermudas, Gibraltar, Islas Vírgenes Británicas, Montserrat, Santa Elena), Saint Kitts y Nevis, Seychelles, Sierra Leona, Sudán, Tayikistán, Togo, Uganda y Zambia, a que no escatimaran esfuerzos para transmitir, lo antes posible, la información solicitada. La Comisión decidió mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe general.**

*d) Informaciones escritas recibidas hasta el final de la reunión de la Comisión de Aplicación de Normas<sup>1</sup>*

**Armenia.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió las primeras memorias sobre los Convenios núms. 111 y 176.

**Congo.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió la mayoría de las

memorias debidas sobre la aplicación de los convenios ratificados.

**Dinamarca.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

**Djibouti.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

**Eslovenia.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

**Francia.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

**Francia (Guadalupe).** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

**Francia (Guayana Francesa).** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

**Francia (Martinica).** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

**Francia (San Pedro y Miquelón).** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

**Gambia.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió la primera memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 29.

**Guinea Ecuatorial.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió una de las memorias debidas sobre la aplicación de los convenios ratificados.

**Iraq.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió algunas de las memorias debidas sobre la aplicación de los convenios ratificados y respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

**Kiribati.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió algunas de las memorias debidas sobre la aplicación de los convenios ratificados y respuestas a todos los comentarios de la Comisión.

**Liberia.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió algunas de las memorias debidas sobre la aplicación de los convenios ratificados.

**Malasia.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió respuestas a todos los comentarios de la Comisión.

**Malawi.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

**Papua Nueva Guinea.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

**Perú.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

**San Marino.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

**Senegal.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

**Uzbekistán.** Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, el Gobierno envió todas las memorias debidas sobre la aplicación de los convenios ratificados y respuestas a todos los comentarios de la Comisión.

---

<sup>1</sup> La lista de las memorias recibidas figura en el anexo I.



## B. Observaciones e informaciones sobre la aplicación de convenios

### Convenio núm. 29: Trabajo forzoso, 1930

#### INDIA (ratificación: 1954)

Un representante gubernamental dijo que el compromiso de su Gobierno de erradicar el sistema de trabajo en servidumbre es evidente desde la ratificación del Convenio en 1954 y la promulgación de la ordenanza sobre la abolición del sistema de trabajo en servidumbre en 1975 y la adopción de la Ley sobre el Sistema de Trabajo en Servidumbre (abolición) en 1976 (BLSA). Se han establecido los mecanismos institucionales para la identificación y la rehabilitación de las personas sometidas al trabajo en servidumbre y el castigo de los infractores. También se han desarrollado muchas acciones en la práctica, con la identificación de 287.555 trabajadores en servidumbre y la rehabilitación de 267.593 de ellos, así como las medidas para proporcionar oportunidades de trabajo para impedir que las personas caigan en la servidumbre. Al reconocer que las privaciones económicas son la causa principal de la servidumbre, se han introducido varios planes, tales como el Plan Nacional de Garantía Rural, que asegura 100 días de trabajo al año. Como resultado de estos planes aumentaron los salarios y disminuyó la migración.

Manifestó reservas con respecto a ciertas estimaciones de cifras relativas al trabajo en servidumbre efectuadas por algunas agencias y recordó que la definición de los trabajadores en servidumbre debe cumplir con las características establecidas en el Informe Global de la OIT sobre el tema, que indica que el trabajo forzoso no puede ser equiparado simplemente con los bajos salarios o condiciones de trabajo deficientes. Tampoco se trata simple y llanamente de necesidades económicas como en el caso en que el trabajador se sienta incapaz de dejar su trabajo debido a la ausencia real o percibida de alternativas de empleo. La definición de trabajo forzoso de la OIT comprende dos elementos básicos: el trabajo o servicio es exigido bajo la amenaza de una pena y se efectúa sin el consentimiento de la víctima. Señaló que la Comisión de Expertos ha cuestionado la adecuación de las penas impuestas y explicó que la exoneración sólo se pronuncia cuando no haya pruebas suficientes de trabajo forzoso en la forma determinada por las autoridades judiciales independientes. Son numerosos los casos en los que se ha identificado a la persona como un trabajador en servidumbre y rehabilitado, pero que el empleador ha sido absuelto por no haberse establecido claramente la existencia de la servidumbre. Sin embargo, centrarse innecesariamente en estos casos puede conducir a desviar la atención de los casos reales de trabajo en servidumbre.

Con respecto a la recomendación de la Comisión de Expertos de que se realice un estudio nacional integral sobre el trabajo en servidumbre como una cuestión prioritaria, recordó que la identificación del trabajo en servidumbre es un problema delicado y que el enfoque que se adopte debe ser humano y no convencional. La información debe recolectarse mediante la entrevista en forma indirecta, a las personas afectadas, acerca de la naturaleza de la explotación y sus condiciones de servicio. Solamente entonces puede determinarse si están dentro de la categoría de trabajo en servidumbre. Existe la práctica entre los contratistas de pagar a los trabajadores por adelantado por un trabajo específico y esto ha sido calificado erróneamente de trabajo forzoso. Añadió que corresponde a los Estados solucionar este tipo de problemas. Con el objeto de ayudarlos, el Gobierno central proporciona fondos a los Estados para efectuar encuestas de distrito sobre el trabajo en servidumbre y llevar a cabo actividades de sensibilización. Como se han efectuado una serie de estudios

locales por los gobiernos de los Estados, no se estimó necesario realizar un estudio nacional en todo el país.

En relación con los comentarios de la Comisión de Expertos sobre los comités de vigilancia, señaló que los gobiernos de todos los Estados han constituido comités de vigilancia a niveles de distritos y de subdivisiones los cuales celebran reuniones periódicas.

En respuesta a la solicitud de la Comisión de Expertos sobre el número de quejas sobre trabajo en servidumbre presentadas ante las instituciones de las aldeas, recordó que la principal prioridad para el Gobierno es la identificación, liberación y rehabilitación de las personas sujetas a trabajo en condiciones de servidumbre. Sin embargo, los Estados han informado hasta hoy sobre 5.893 casos de procesamiento y 1.289 condenas pronunciadas en aplicación de la Ley sobre el Sistema de Trabajo en Servidumbre (abolición). Se debe leer estas cifras contextualizándolas en el entorno socio-cultural en el que opera todo el sistema. El sistema informal de solución de quejas en las aldeas también funciona como un mecanismo de resolución de conflictos, aunque no se conservan registros de tales casos de conciliación. Agregó que disminuye la incidencia del trabajo en servidumbre y que la Comisión de Derechos Humanos (NHRC), en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Empleo organiza talleres de sensibilización en los Estados.

En relación con la solicitud de la Comisión de Expertos en el sentido de que se comunique mayor información sobre la liberación y rehabilitación de los trabajadores en servidumbre, y la mejora de las calificaciones de los trabajadores en servidumbre y liberados, indicó que la NHRC participó en la supervisión y revisión de la aplicación de la Ley sobre el Sistema de Trabajo en Servidumbre (abolición), de 1976, y del programa financiado centralmente para la rehabilitación de los trabajadores en régimen de servidumbre. La NHRC designó relatores especiales para visitar distritos y evaluar la situación en el ámbito local. La acción de seguimiento sobre sus informes y los talleres de sensibilización organizados muestran el profundo compromiso para eliminar la amenaza que supone el régimen de trabajo en servidumbre. Además, se ha establecido un grupo especial para realizar el seguimiento de esas medidas y el orador facilitó información detallada sobre las reuniones del mismo en todas las regiones y Estados entre 2004-2008. Se publicaron directivas detalladas para los gobiernos de los Estados, instruyéndolos para integrar los programas financiados por el gobierno central con otros programas destinados al alivio de la pobreza, con la finalidad de unificar recursos en el marco de una rehabilitación racional de los trabajadores en servidumbre.

Por lo que respecta a la aplicación y cumplimiento efectivo de las prohibiciones establecidas en virtud de la Ley de 1986 sobre el Trabajo Infantil (prohibición y reglamentación), el orador facilitó información sobre la prohibición del trabajo infantil impuesta en octubre de 2006 respecto del empleo y el servicio doméstico en hoteles, moteles, restaurantes, cafeterías de autopistas y centros recreativos. Se prestó asesoramiento a los gobiernos estatales acerca de las medidas adecuadas que deberían adoptarse y el Ministerio inició una intensa campaña de sensibilización a través de los medios de comunicación nacionales y regionales. Los planes de acción preparados por los gobiernos de los Estados fueron objeto de debate en conferencias y reuniones regionales. Se instó a los Estados a que diesen la publicidad debida a la prohibición y se expidieron instrucciones por las que se exige a los funcionarios públicos que se abstengan de emplear a niños en el servicio doméstico. En diciembre de 2006 se emitió un sello conmemorativo sobre el trabajo infantil, y en noviembre de 2007 se

lanzó una campaña nacional para hacer cumplir la prohibición del trabajo infantil. Se proporcionaron a la Oficina estadísticas relativas a la aplicación de la prohibición.

En respuesta a la solicitud formulada por la Comisión de Expertos para que se comunicara información sobre las sanciones o condenas impuestas, indicó que se ha proporcionado a la Oficina la información necesaria la que demuestra la tendencia a la disminución de casos de trabajo infantil en cada Estado. En respuesta a la solicitud formulada por la Comisión de Expertos para que se comunique información actualizada y detallada sobre el Programa de Proyectos Nacionales de Trabajo Infantil (NCLP), señaló que la información proporcionada a la Oficina demuestra la aplicación satisfactoria del Programa en 20 Estados en el ámbito de la rehabilitación de niños trabajadores retirados de diversas industrias. Organismos independientes han llevado a cabo recientemente una evaluación del programa y se está a la espera del informe definitivo.

Añadió que se han propuesto varias enmiendas al proyecto de Ley sobre Trata Inmoral (prevención), de 2006, con objeto de ampliar el alcance de la ley de 1956, centrándose en los traficantes, la prevención de los casos de recaída en la victimización y la mejora de su aplicación. Las enmiendas principales incluyen la elevación de la minoría de edad de 16 a 18 años, y la supresión de las disposiciones que prevén las sanciones y alejamiento de las prostitutas, reconociendo que las mujeres y los niños involucrados en la prostitución a menudo son víctimas de la trata, y que su sanción tendría por consecuencia efectos aún más traumáticos. Otras enmiendas incluyen la introducción de nuevos artículos que definen el delito de «trata de personas», de conformidad con los instrumentos pertinentes de las Naciones Unidas y el castigo de las personas que participan en la trata, y de aquellos que concurren o establecen un prostíbulo con fines de explotación sexual. Se propuso además establecer una autoridad central para combatir la trata de personas en el ámbito central y estatal. Señaló asimismo que en diciembre de 2007 se puso en práctica un plan integral para la prevención de la trata y el rescate, la rehabilitación y reintegración de las víctimas de la trata y la explotación sexual con fines comerciales. El plan consiste en medidas de prevención, rescate, rehabilitación, reintegración y repatriación. Además, el Ministerio de la Mujer y Desarrollo del Niño estableció una Comisión Central de Asesoramiento integrada por representantes de una amplia serie de ministerios y gobiernos estatales, así como ONG, fuerzas policiales y organizaciones internacionales. Se ha incorporado a la Comisión de Asesoramiento a varios altos funcionarios policiales de los Estados en que el problema es más agudo. En sus reuniones recientes, la Comisión ha individualizado las áreas prioritarias para la acción y ha elaborado directivas para su utilización por todos los interesados.

**Los miembros empleadores** agradecieron al representante gubernamental por su presentación. El caso fue considerado por la Comisión de la Conferencia en nueve ocasiones desde 1989 e incluso con más frecuencia por la Comisión de Expertos. Si bien tomaron nota de las preocupaciones expresadas por el representante gubernamental con relación a la validez de las estadísticas comunicadas por las ONGs que fueron mencionadas en el informe de la Comisión de Expertos, las estadísticas presentadas por el Gobierno en su memoria de 2006 demuestran la existencia de casos de trabajo en condiciones de servidumbre o de trabajo forzoso. A pesar de las dificultades invocadas para compilar datos apropiados, sigue siendo fundamental tener información precisa sobre la magnitud de la práctica del trabajo en condiciones de servidumbre. El Gobierno debería por lo tanto recoger y compilar información precisa sobre la existencia de trabajo forzoso en el país.

Hubo progresos positivos, incluyendo la creación de comités de vigilancia. En vista de las deficiencias observadas en este contexto por la Comisión de Expertos, los miembros empleadores solicitan al Gobierno que la cues-

tión del funcionamiento de los comités de vigilancia sea examinada en su próxima memoria, de conformidad con el mandato que establece la Ley sobre el Sistema de Trabajo en Servidumbre (abolición), de 1976.

En cuanto a la aplicación de las sanciones, los miembros empleadores, conscientes del artículo 25 del Convenio y recordando la necesidad de que el Poder Judicial asegure el cumplimiento de la legislación que prohíbe el trabajo forzoso, alientan al Gobierno a proporcionar información detallada relacionada con el procesamiento por casos de trabajo forzoso.

Con relación al trabajo infantil, las estadísticas demuestran que, lastimosamente, la situación aparentemente no ha mejorado. El descubrimiento de violaciones y el procesamiento decreció en 2004 y 2005, mientras que al mismo tiempo las estadísticas indican un incremento de los casos de trabajo infantil. El Gobierno debería informar en su próxima memoria sobre la naturaleza de las sanciones o penalidades impuestas en casos de condenas, de conformidad con la legislación vigente sobre el trabajo de niños en trabajos peligrosos. Además, los miembros empleadores alientan al Gobierno a abordar el reciente declive en la detección de violaciones y los procesamiento judiciales iniciados.

En vista de los progresos positivos relacionados con el Programa de proyectos nacionales de trabajo infantil (NCLP) del Ministerio de Trabajo y Empleo, el Gobierno debería continuar brindando informaciones detalladas sobre dicha iniciativa. Los miembros empleadores señalaron además una serie de esfuerzos legislativos positivos, incluyendo la modificación en 2006 de la Ley sobre el Trabajo Infantil (prohibición y reglamentación), de 1986 (CLPRA), la adopción de la Ley sobre las Comisiones de Protección de los Derechos del Niño, de 2005 (CPCRA), el proyecto de ley de los delitos contra los niños, de 2006 (DOCB), y el proyecto de ley sobre la enmienda de la trata inmoral (prevención), de 2006. El Gobierno debería brindar información sobre la aplicación de las disposiciones de la CLPRA y su relación con el tráfico de niños para su explotación comercial o prostitución. Además, el Gobierno debería también suministrar, en su próxima memoria, información adicional sobre la adopción del DOCB, y sobre la enmienda de la trata inmoral (prevención), de 2006, así como información detallada sobre otras medidas adoptadas en relación con el tráfico y la explotación sexual de niños y niñas.

**Los miembros trabajadores** señalaron que, pese a que era la novena vez que la Comisión de la Conferencia examina el caso sobre trabajo forzoso y en servidumbre en la India, se habían registrado pocos progresos. Las estadísticas que el Gobierno ha proporcionado indican cifras inferiores a las de otras instituciones y ONG, de acuerdo con las cuales el número de personas que viven en condiciones de esclavitud en la India oscila entre 20 y 65 millones. Según las estimaciones de la Fundación Gandhi para la Paz y del Instituto Nacional del Trabajo (NLI), solamente en la agricultura, habría empleados cerca de 2.600.000 trabajadores en servidumbre. Sin embargo, en otros sectores el trabajo forzoso es un hecho generalizado, especialmente en el sector de la fabricación de ladrillos y las canteras de piedra, en la producción de algodón y seda, en el trabajo doméstico y en la fabricación de alfombras y de fuegos de artificio.

Los miembros trabajadores consideraron que el Gobierno estaba minimizando el problema, el cual no podía solucionarse sin un conocimiento exacto del alcance y las complejidades que entrañaba. Por lo tanto apoyaron la petición de la Comisión de Expertos de que, de manera urgente, se haga una encuesta nacional sobre el trabajo en servidumbre. El hecho de que el Gobierno federal delegue en los Estados la responsabilidad de la recopilación de datos, no es apropiado ya que las administraciones estatales no están bien equipadas para esta tarea ni la hacen figurar entre sus prioridades. Esto se puede demostrar a

través de la evaluación por parte de la OIT del proyecto sobre la prevención y eliminación del trabajo en condiciones de servidumbre en Asia Meridional, que dio asistencia a los Gobiernos estatales para que realicen encuestas sobre trabajo en servidumbre en 120 distritos, en la que se deduce que muchos Estados no lo han aplicado. Solamente por que faltan recursos para la realización de encuestas y no hay iniciativas de los Estados, se considera que el trabajo en servidumbre no existe.

Los miembros trabajadores afirmaron que hay otras formas recientes de trabajo en servidumbre asociadas a la economía global a las que debe hacerse frente de un modo centralizado dado que se producían en diferentes Estados. Además de la forma tradicional de servidumbre por deudas, que es el resultado de relaciones de trabajo que lindan con el régimen feudal, hay cientos de miles de trabajadores, especialmente mujeres jóvenes, que se habían sumado a los trabajadores sujetos a modalidades de trabajo en servidumbre. De acuerdo con la Comisión Nacional de Protección de los Derechos del Niño, se habían registrado casos de trata de niños que eran llevados desde Rajastán a Gujarat, donde trabajaban jornadas de 12 horas al día para fabricar semillas de algodón híbrido, en condiciones peligrosas y expuestos a los pesticidas. La finalidad de dicha clase de trabajos, producto de las modernas cadenas de producción globalizada, es ofrecer prendas de vestir para vender en el mercado de prendas internacional. Los miembros trabajadores recordaron que en un artículo del periódico *The Observer*, de 28 de octubre de 2007, se hablaba de la existencia de niños trabajadores menores de diez años a los que se había encontrado trabajando en condiciones próximas a la esclavitud en una fábrica de prendas de vestir de una conocida marca internacional de vestimenta. Según la información recogida por la Oficina Subregional de la OIT de Asia Meridional, la globalización ha contribuido a aumentar el trabajo forzoso y, especialmente, la trata de mujeres y niños, y se estima que hay contratistas privados y traficantes cuyos negocios les reportan ganancias próximas a los 9.700 millones de dólares de los Estados Unidos.

Los miembros trabajadores acogieron favorablemente la decisión del Gobierno de realizar una encuesta de ámbito nacional para calcular el alcance del trabajo infantil, e hicieron hincapié en que dicho estudio debería cubrir todos los aspectos relativos a la explotación laboral a los que se refiere el Convenio, incluido el trabajo en condición de servidumbre. Además, recomendaron que las estadísticas sobre el trabajo en servidumbre y sobre el número de niños que se encuentran trabajando en servidumbre se incluyesen en el censo nacional de 2011. Los sindicatos y las ONG deberían participar en la recopilación de los datos y en la identificación de los sectores y las zonas donde hay con frecuencia trabajo en condiciones de servidumbre.

Mediante la adopción de la Ley sobre el Sistema de Trabajo en Servidumbre (abolición), de 1976 (BLSA), la India fue el primer país en promulgar legislación sobre el tema, en la que se sanciona a los empleadores que la infrinjan. La aplicación estricta de la ley sería un factor decisivo para solucionar el problema y evitar que se obligue a los niños a trabajar a cambio de un adelanto monetario para sus padres. Sin embargo, dado que el informe de la Comisión de Expertos indica que los comités de vigilancia no están siendo un instrumento eficaz para aplicar la mencionada ley, los miembros trabajadores apoyan el fortalecimiento de los comités de vigilancia y sugieren que podría ser necesario reemplazarlas por otras instituciones. Los mecanismos para atender quejas y conflictos en las aldeas y distritos («panchayats») habían sido eficaces en el Estado de Andhra Pradesh para liberar a los niños que trabajaban en condiciones de servidumbre y reintegrarlos al sistema educativo.

Los miembros trabajadores manifestaron su deseo de llamar la atención sobre la experiencia de Brasil, donde el

Gobierno utiliza equipos multidisciplinares formados por policías, fiscales, trabajadores sociales, sindicalistas y miembros de ONGs para identificar y liberar a las víctimas del trabajo en servidumbre. En este sentido, sugirieron que sería positivo que la OIT facilitara un intercambio de buenas prácticas incluidas sanciones eficaces entre los Gobiernos de la India y Brasil. Mientras que en Brasil, la publicación de una lista de empleadores que recurren a trabajadores en servidumbre demostró ser un método eficaz, en la India se imponen multas demasiado bajas que sólo son disuasivas.

Los miembros trabajadores apoyaron la solicitud de la Comisión de Expertos para que el Gobierno enmiende las graves deficiencias que presenta el mecanismo de sanciones previsto en la Ley sobre el Sistema de Trabajo en Servidumbre (abolición), de 1976, y recomendaron que cada Estado publicara sus propios datos sobre las sanciones impuestas. Además, afirmaron que es necesario incrementar la formación y sensibilización de los funcionarios de policía y de los jueces encargados de hacer cumplir la ley con la colaboración de la Comisión Nacional de Derechos Humanos. El lanzamiento de campañas de publicidad a gran escala, en las que participen sindicatos, ONG y organizaciones de empleadores, destinadas a poner de manifiesto que las prácticas de trabajo forzoso y en servidumbre constituyen un delito grave, podría contribuir a hacer que cambie la aceptación social del fenómeno y propiciaría que se denunciaran más casos de trabajo en condiciones de servidumbre. Los sindicatos también cumplen un papel decisivo para ayudar a que los trabajadores en servidumbre recién liberados se incorporen a los programas de asistencia social.

Los miembros trabajadores acogieron favorablemente los esfuerzos realizados por el Gobierno para reducir el número de casos de niños que hacen trabajos forzados, así como su decisión de ampliar el alcance de la Ley sobre el Trabajo Infantil (prohibición y reglamentación), de 1986, a efectos de ampliar el número de ocupaciones en las que se prohíbe el empleo de niños. Sin embargo, subrayaron que dicha ley requería una aplicación más eficaz y mejores condiciones para la rehabilitación. También elogiaron el proyecto del IPEC, en iniciado en 1992, en aplicación en 20 distritos de cuatro Estados, y en la capital del país, así como el Plan Quinquenal (2008-2013) para ampliar el Programa de proyectos nacionales de trabajo infantil (NCLP) a la totalidad de los distritos del país. No obstante, los miembros trabajadores reiteraron su preocupación por la lentitud de los progresos alcanzados y la escasa atención que se estaba prestando a las nuevas formas de trabajo infantil.

La India es un país de origen, destino y tránsito para la trata de personas con el fin de emplearlas en trabajos forzados y en el caso de las mujeres y niñas para explotarlas sexualmente. El Ministerio del Interior calculó que el 90 por ciento de este comercio con fines de explotación sexual es interno y que las estimaciones sobre el número de las víctimas varían considerablemente. Un 15 por ciento es prostitución infantil y hay decenas de miles de mujeres y niñas que proceden de los países vecinos.

Para concluir, los miembros trabajadores subrayaron una vez más el alcance y la gravedad de la violación del Convenio núm. 29, recordando que, en vez de ser un problema en vías de desaparición, estaba empeorando a medida que las nuevas formas de trabajo en servidumbre se iban integrando en las cadenas de producción globalizada y en el comercio internacional. Instaron al Gobierno a fortalecer y acelerar la aplicación de la legislación en vigor y a dar máxima prioridad al establecimiento de nuevos mecanismos para eliminar el trabajo en servidumbre y el trabajo forzoso.

**El miembro trabajador de la India** recordó que el trabajo forzoso es una consecuencia del régimen feudal. La India ha estado bajo un imperio cuyos intereses económicos y políticos propiciaron y mantuvieron la continuidad del

trabajo en condiciones de servidumbre. El Convenio núm. 29 fue adoptado en 1930, pero las autoridades británicas no aplicaron nunca el Convenio en la India. Fue recién, después de la independencia que el Gobierno Nacional ratificó el Convenio en 1954. En 1976 se promulgó la ley que prohíbe el trabajo forzoso.

En esta época de la globalización, los ricos son cada vez más ricos y los pobres cada vez más pobres. Hay 400 millones de trabajadores que están fuera de la cobertura que proporciona el régimen público de la seguridad social. Muchos de esos trabajadores viven por debajo de la línea de la pobreza, carecen de estabilidad laboral y la pobreza ha llegado a tal extremo que los trabajadores se ven enfrentados a veces en endeudamientos imposibles de saldar. En algunos de los Estados más pobres del país, la pobreza es tan grave que provoca la trata de mujeres y niños que, con la connivencia de las grandes empresas y de los países de envío y de recepción, se ha convertido en un cada vez más lucrativo negocio en todo el mundo.

El movimiento sindical es consciente del problema y se opone a estas prácticas. Reconociendo los esfuerzos del Gobierno para erradicar el trabajo en servidumbre, instó al Gobierno a tomar todas las medidas necesarias para castigar severamente a los responsables de dichas prácticas y a rehabilitar a las víctimas. Por último, se sugirió que se convoque una reunión tripartita a nivel estatal sobre trabajo en servidumbre y trata de mujeres y niños para debatir en profundidad la magnitud del problema y las medidas que deberían tomarse para afrontarlo en las circunstancias actuales.

**El miembro empleador de la India** indicó que el trabajo en servidumbre es una cuestión sensible y, por consiguiente, no pueden realizarse encuestas fiables basadas en presunciones. Dado que este tipo de trabajo siempre se realiza de manera oculta en el sector informal, es difícil detectarlo a través de un simple censo. En consecuencia, no es posible realizar encuestas. Algunas de las estadísticas suministradas por ONG son cuestionables. Sin embargo, la India cuenta con un sistema de censos altamente desarrollado cuyos resultados son transparentes y fiables. En cuanto a la definición de trabajo forzoso, el trabajo realizado en los hornos de ladrillo y en la agricultura no es, en realidad, trabajo forzoso de acuerdo con los términos del Convenio. Esta cuestión necesita ser examinada con mayor detalle. Los empleadores de la India han adoptado un código de buenas prácticas para tratar la cuestión del trabajo infantil y se ha pedido a todos los empleadores que lo apliquen. Numerosos empleadores han participado también en las medidas de rehabilitación, incluso en el sector informal, y tomado parte en mecanismos tripartitos para tratar las cuestiones del trabajo infantil y el trabajo forzoso.

**El representante gubernamental de la India** reiteró que la extensión del país y su pluralidad en términos de condiciones culturales y sociales tienen que ser tomados en cuenta a la hora de evaluar los esfuerzos para aplicar el Convenio. Si bien los sistemas regulares de censos, en la India producen información estadística regular y completa, sería posible completarlos, siempre y cuando fuera oportuno, con encuestas por muestreo sobre cuestiones específicas, tales como trabajo en condición de servidumbre. Las encuestas por muestreo son un trabajo altamente científico que requiere de personal adecuado.

A pesar de que los datos del censo muestran un incremento del trabajo infantil entre 1991 y 2001, si se tiene en cuenta el crecimiento de la población durante dicho período, el trabajo infantil disminuyó en la práctica. Con relación a la capacidad de los Estados para establecer datos estadísticos, el representante gubernamental aseguró a la Comisión que los Estados cuentan con estructuras adecuadas a nivel distrital. Del mismo modo, las instituciones locales dedicadas a hacer frente al trabajo en condición de servidumbre incrementaron su eficiencia. Información adicional sobre los procesamiento será transmitida a la

OIT. El sistema tradicional de prestamistas usurarios desapareció casi por completo debido al desarrollo de servicios financieros modernos. La eliminación del trabajo infantil requiere un enfoque holístico, incluyendo la sensibilización. En este sentido, se agradece el apoyo de la OIT. El Gobierno considera que también es fundamental generar empleo, desarrollar los recursos humanos y dar una cobertura sanitaria universal para abordar las causas profundas del trabajo forzoso. Se requiere mucha vigilancia respecto de las nuevas formas de trabajo forzoso, no sólo en la India, sino también en todos los países.

**Los miembros trabajadores** consideraron que era imposible determinar con exactitud el alcance del fenómeno del trabajo en servidumbre, ya que se trata de un cálculo fundado sobre datos parciales extraídos de estudios locales o sobre informaciones proporcionadas por las administraciones de cada uno de los Estados del país. La Comisión de la Conferencia debería adherirse a la opinión de la Comisión de Expertos sobre la necesidad de elaborar un estudio nacional a gran escala sobre el trabajo en servidumbre basándose en metodologías estadísticas válidas y adecuadas. Un estudio de estas características constituiría el punto de partida de una estrategia nacional que permitiría una mejor aplicación de la legislación a todos los niveles.

Si bien se reconocía la conformidad de la legislación de la India con las disposiciones del Convenio núm. 29, los miembros trabajadores manifestaron su deseo de que se adopte una estrategia de aplicación eficaz de la legislación para evitar que se transforme en letra muerta, tal como se ha comprobado en numerosas ocasiones. Además de campañas de información y de sensibilización, una estrategia exigiría un verdadero compromiso de las autoridades locales, de las organizaciones de trabajadores y de las ONG, bajo una eficiente coordinación centralizada. Asimismo, no cabría considerar la extensión geográfica del país como una justificación para descartar una iniciativa proactiva de realizar una encuesta general sobre todo el país.

Los miembros trabajadores, citando la experiencia de Brasil, se pronunciaron a favor de la posibilidad de favorecer los intercambios de buenas prácticas entre los Estados que afrontan problemas similares en relación con la aplicación de los convenios internacionales sobre el trabajo forzoso. Además, hicieron hincapié en la necesidad de garantizar el correcto funcionamiento de la justicia en los asuntos relativos al trabajo en servidumbre, así como la imposición de sanciones suficientemente estrictas y disuasorias que desalienten cualquier intento de recurrir al trabajo forzoso.

Alentaron al Gobierno a pedir la asistencia técnica de la OIT para elaborar y aplicar una estrategia integrada. Además, el Gobierno debe comprometerse a presentar una memoria completa y detallada sobre los progresos realizados y el impacto de la estrategia, incluyendo campañas de información y de sensibilización para luchar contra el trabajo forzoso a todos los niveles y en todas las regiones del país.

**Los miembros empleadores** agradecieron al Gobierno por la información suministrada y reconocieron que los problemas del trabajo forzoso se relacionan con la existencia de situaciones de pobreza. Se felicitaron por las medidas adoptadas por el Gobierno en el ámbito de desarrollo de las calificaciones y del acceso a la atención médica en general. Sin embargo, dado que la India es una de las mayores democracias del mundo y habida cuenta del compromiso del Gobierno de transparencia en cuanto al alcance del problema, instaron al Gobierno a recoger y compilar estadísticas nacionales adecuadas. Observando la indicación del Gobierno sobre la posibilidad de complementar los datos censales con estudios más específicos, los miembros empleadores instaron al Gobierno a dar seguimiento a esta cuestión. En conclusión, recordaron al Gobierno la importancia del Convenio núm. 29 y lo insta-

ron a intensificar sus esfuerzos para eliminar el uso del trabajo forzoso y a informar sobre los resultados obtenidos al respecto.

### Conclusiones

La Comisión tomó nota de la detallada información proporcionada por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación. La Comisión acogió con agrado las medidas positivas adoptadas por el Gobierno y su empeño por abordar el problema del trabajo en servidumbre en el país. Hizo notar, en particular, la información sobre la aplicación en la práctica de las políticas y los programas de liberación y rehabilitación, incluido el programa patrocinado por el Gobierno para la rehabilitación de los trabajadores en servidumbre, los esfuerzos del Gobierno para aumentar la eficacia de los comités de vigilancia, y la información estadística sobre la liberación y rehabilitación de trabajadores en servidumbre que se había obtenido a partir de encuestas realizadas con financiación gubernamental en los distritos. Asimismo, la Comisión tomó nota de la información sobre casos de procesamiento en virtud de la Ley sobre el Sistema de Trabajo en Servidumbre (abolición), de 1976, así como de la declaración del Gobierno acerca de que la incidencia del trabajo en servidumbre estaba disminuyendo.

Sin embargo, habiendo tomado nota de las medidas positivas adoptadas por el Gobierno para luchar contra el trabajo en servidumbre, la Comisión volvió a expresar preocupación por la disparidad de las estadísticas a través de los años, y por la falta de voluntad del Gobierno para llevar a cabo una encuesta nacional sobre el trabajo en servidumbre en todo el país. Instó al Gobierno, una vez más, a realizar una encuesta estadística nacional de gran alcance aplicando una metodología estadística apropiada y otros métodos pertinentes para la recopilación de datos, a fin de determinar mejor la magnitud del problema. En dicha encuesta, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como las ONG, deberían participar en la recopilación de datos y en la identificación de sectores y de ámbitos en los que el trabajo en servidumbre es habitual.

La Comisión lamentó tomar nota de que, más de 30 años después de la adopción de la Ley sobre el Sistema de Trabajo en Servidumbre (abolición), de 1976, y no obstante los esfuerzos desplegados, todavía no se había erradicado en la práctica el trabajo en servidumbre y habían surgido nuevas formas de trabajo en servidumbre. Los progresos logrados para la plena aplicación del Convenio eran insuficientes, a pesar de los reiterados comentarios de la Comisión de Expertos y de las numerosas ocasiones en que se había debatido el caso en esta Comisión.

La Comisión compartía la preocupación de la Comisión de Expertos respecto a las graves y persistentes deficiencias en la aplicación de la ley, incluidas las limitaciones de los comités de vigilancia, la baja tasa de procedimientos judiciales y sanciones insuficientemente disuasivas.

La Comisión tomó nota de los esfuerzos realizados por el Gobierno con miras a eliminar el trabajo infantil comprendido en el ámbito del Convenio, es decir, las tareas realizadas en condiciones suficientemente peligrosas o penosas para no poder considerarlas trabajo voluntario. La Comisión acogió con beneplácito la extensión prevista para abarcar todos los distritos de la India del Proyecto Nacional para la Eliminación del Trabajo Infantil, con miras a rehabilitar a los niños que trabajan en industrias peligrosas. Tomó nota de las medidas adoptadas en virtud del Plan Nacional de Acción para luchar contra la trata y la explotación sexual de mujeres y niños con fines comerciales. La Comisión también acogió con satisfacción las medidas adoptadas por el Gobierno para reforzar la legislación, como la elaboración del proyecto de ley de delitos contra los niños y el proyecto de enmienda a la ley de prevención de la trata con fines inmorales, con el objeto de subsanar las deficiencias del Código Penal mediante la inclusión específica del delito de explota-

ción sexual y trata de niños, y el establecimiento de las sanciones correspondientes. Asimismo, la Comisión tomó nota de la información sobre un nuevo programa central — «Programa integral para la prevención de la trata, y para la liberación, rehabilitación y reintegración de las víctimas de la trata y de explotación sexual comercial» — lanzado en diciembre de 2007, y del establecimiento del Comité Consultivo Central en el Ministerio de Desarrollo de la Mujer y el Niño.

Habiendo reconocido las iniciativas recientes emprendidas por el Gobierno, la Comisión instó al Gobierno a intensificar sus esfuerzos para erradicar el trabajo en servidumbre en todo el país y luchar contra el trabajo infantil en virtud del Convenio. La Comisión señaló a la atención del Gobierno la apremiante necesidad de reforzar la efectividad de los comités de vigilancia o de otros mecanismos apropiados. También debía emprender acciones para aumentar el impacto de las medidas de sensibilización con respecto a las formas, tanto nuevas como tradicionales de trabajo forzoso y en servidumbre, incluidas aquellas relacionadas con la trata de personas. La Comisión señaló que, para la erradicación efectiva del trabajo en servidumbre y del trabajo infantil, era crucial, además de tomar medidas de carácter socioeconómico, elaborar y reforzar las disposiciones legislativas y fortalecer el mecanismo de observancia de la legislación. La Comisión pidió al Gobierno que presentara una memoria para la reunión de la Comisión de Expertos de 2009 que contuviera información exhaustiva sobre las acciones emprendidas en los planos nacional, estatal y local, incluidos cambios legislativos, estadísticas fiables del trabajo forzoso o en servidumbre, información sobre los procedimientos judiciales y las sanciones impuestas, y sobre los progresos realizados con respecto a la erradicación del trabajo forzoso y en servidumbre. La Comisión expresó la firme esperanza de que se asegure la plena aplicación de este Convenio fundamental, tanto en la legislación como en la práctica. Propuso que el Gobierno hiciera uso de la asistencia técnica de la Oficina.

El representante gubernamental de la India señaló que, aunque su Gobierno tomó nota de las conclusiones formuladas por la Comisión y que se regía por las proposiciones más positivas contenidas en éstas, uno de los aspectos de las conclusiones es motivo de preocupación para su Gobierno, a saber, la petición de llevar a cabo un estudio nacional exhaustivo sobre el trabajo en servidumbre. Como ya mencionó en su discurso de apertura, la realización de dicho estudio es imposible en un país tan grande y diverso como la India. El trabajo en servidumbre no se extiende por todo el país y se limita a unos pocos focos aislados. Debido a la escasez de recursos, los estudios sobre esta cuestión están limitados a algunos Estados afectados y el Gobierno está adoptando todas las medidas necesarias para facilitar la realización de dichos estudios, concretamente a través de la provisión de fondos. El Gobierno garantizará que se lleven a cabo nuevos estudios concebidos en función de los Estados y que las ONG, los empleadores y los trabajadores sean consultados durante el proceso. Por el contrario, el Gobierno considera que no es necesario realizar un estudio nacional a través de todo el país. El orador solicitó a la Comisión que tomara nota de este punto.

#### MYANMAR (ratificación: 1955)

Ver tercera parte.

#### PARAGUAY (ratificación: 1967)

Un representante gubernamental manifestó que su Gobierno otorga una importancia trascendental a los convenios de la OIT, y por ello toma la cuestión muy seriamente y la está abordando de manera tripartita, siendo objeto de interesantes labores conjuntas. A este respecto, indicó que con la cooperación técnica de la OIT, y con la cooperación del programa de la Declaración, en el mes de septiembre de 2007 se realizó un seminario tripartito sobre

*Derechos fundamentales en el trabajo y trabajo forzoso* en el cual se resolvió conformar una comisión para abordar el tema que se denominará *Comisión de derechos fundamentales en el trabajo y prevención del trabajo forzoso* y solicitar a cada institución y gremio que designen sus representantes ante la comisión por nota formal. Se acordó también que el número adecuado de representantes será de seis titulares y sus respectivos alternos por cada sector (empresarial, sindical, Estado), sin perjuicio de contar con especialistas que acompañen a la comisión en sus tareas y que una vez recibidas las respectivas designaciones se solicitará la constitución formal de la comisión, vía decreto del Poder Ejecutivo, para darle fuerza legal y erradicar el trabajo forzoso. Por último, se acordó que una vez constituida, se daría a la comisión un plazo de sesenta días desde su conformación para elaborar un plan de acción sobre el tema. Se informará al respecto en septiembre de este año.

En octubre de 2007 se han enviado notas a todas las instituciones públicas y a los principales gremios empresariales y centrales sindicales solicitándoles que designen sus respectivos representantes ante la comisión, y se han recibido las designaciones de varias instituciones públicas y gremios. Sin embargo, hasta la fecha algunos de ellos no han designado a sus representantes. Es intención del Gobierno que dicha comisión — de integración tripartita — quede conformada en el breve lapso y que se pueda avanzar en las otras conclusiones del seminario, y a tal efecto se comprometió a enviar notas reiterando los pedidos de conformación de la comisión.

El orador recordó que su país ratificó el Convenio núm. 29 el 28 de agosto de 1967 y que ha ido adecuando progresivamente la legislación y la práctica nacional al cumplimiento efectivo del mismo, lo cual consta en los informes de la Comisión de Expertos. Informó además que en el mes de abril de 2008 se ha realizado una jornada de capacitación con representantes del Ministerio Público (fiscales de la niñez y adolescencia, laborales y penales) y entre las conclusiones de ese evento ha surgido la propuesta de realizar otras actividades de capacitación y seminarios así como avanzar en labores conjuntas y coordinadas entre el Ministerio de Justicia y Trabajo y la Fiscalía General del Estado, para lo cual solicitó la asistencia de la OIT.

Añadió que, recientemente viajó a la región chaqueña a efectos de verificar la situación de la oficina en esa región. En esa ocasión, tomó contacto con las máximas autoridades del municipio, con las cuales se acordó designar a personas lugareñas como encargados de la dirección del trabajo de la localidad y sus respectivos funcionarios, para evitar el desarraigo. El Gobierno se comprometió a nombrar a las personas con rubros del Ministerio de Justicia y Trabajo y a colaborar con la capacitación de las mismas. A tal efecto solicitó la asistencia técnica de la OIT a fin de capacitar debidamente a las personas que estarán prestando funciones en la oficina regional. Hizo referencia a las características de la población indígena y a la repercusión del trabajo forzoso en ese sector de la población.

Por último, destacó que el país se encuentra realizando esfuerzos para hacer frente a la situación que hoy se plantea. Reconoció que existe un problema de aplicación del Convenio y que el Gobierno desea llevar adelante iniciativas tripartitas para ir resolviendo los temas que se plantean y en ese sentido contar con la colaboración de los empleadores y los trabajadores, así como con la cooperación técnica internacional.

**Los miembros empleadores** agradecieron al representante gubernamental su presentación. En términos generales, consideran que el Gobierno y la Comisión de Expertos han tratado el caso restándole importancia. La situación se refiere a servidumbre por deudas y se basa en la pobreza que, como lo indicó el representante gubernamental, el problema va mucho más allá de la situación de los pueblos indígenas. Por lo que respecta a la discusión sobre la

aplicación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), podía aparecer que el problema afecta a un pequeño porcentaje de la población. Pero cabe recordar que la economía informal representa aproximadamente el 60 por ciento de la economía total. Los problemas identificados por la Comisión de Expertos, que incluyen el pago de salarios inferiores al mínimo legal, el cobro de un precio excesivo por los productos alimenticios disponibles para la compra, el pago del salario total o parcialmente en especie, no son problemas que afectan solamente a las comunidades indígenas del Chaco, sino que son prácticas que se encuentran muy extendidas. El representante gubernamental se ha referido a la reunión en que participaron las Naciones Unidas y el Programa especial de acción de la OIT para combatir el trabajo forzoso para actividades de formación y las consultas tripartitas. Sin embargo, los miembros empleadores hacen hincapié en la necesidad de actuar con mayor urgencia. El representante gubernamental ha mencionado la asistencia técnica de la OIT. Señala que, se necesita mucho más que eso. Debe efectuarse una misión urgente de la OIT con el objeto de identificar una estrategia general. Los miembros empleadores agradecieron el compromiso del Gobierno para fomentar la participación tripartita en las medidas que deben tomarse, pero señalaron que existe un problema político a este respecto ya que asumirá un nuevo gobierno en agosto. Se deben tomar medidas rápidas para garantizar que el nuevo Gobierno dé prioridad a los problemas que se examinan. Más que tácticas, lo que se requiere es una estrategia exhaustiva que cuente con el pleno apoyo del nuevo Gobierno y de los interlocutores sociales.

**Los miembros trabajadores** indicaron que la Comisión examina el caso del Paraguay bajo el ángulo del Convenio núm. 29. Sin embargo, también habría podido asimismo examinarlo bajo el ángulo de los Convenios núms. 87, 111, 169 o 182.

La situación de los campesinos es muy grave. Por un lado deben dejar sus tierras que son apropiadas por grandes propietarios o multinacionales para cultivos tales como la soja. En consecuencia se quedan sin trabajo y viven en la miseria o se ven confrontados a la delincuencia, violencia o no a la falta de escolarización. Por otra parte, quedan sometidos a situaciones de esclavitud mediante servidumbre por deudas lo cual es muy frecuente en las comunidades indígenas de las grandes estancias del Chaco.

Desde 1997, la Comisión de Expertos formula comentarios sobre esas situaciones de servidumbre por deudas en el país, situaciones que han sido ampliamente documentadas por un informe de la OIT de 2005 realizado en el contexto de la cooperación técnica e informes de la ONG Anti Slavery Internacional, en 2006.

La servidumbre por deudas se manifiesta de diversas maneras en Paraguay. Los campesinos reciben un salario inferior al mínimo legal, es decir, un salario simbólico. A veces no reciben ningún salario. Las mujeres reciben menos que los hombres. Además, es habitual que el salario se pague con atraso de tres o cuatro meses. Así, estos trabajadores se ven obligados a comprar en las tiendas de la hacienda aunque los precios sean muy caros. También se paga con especies, en forma de canasta de comida u otros elementos de base como jabón y velas. Estos productos son muy caros y de mala calidad. Esta combinación de salario demasiado bajo, precios demasiado elevados y pago en especie conduce al endeudamiento de los trabajadores lo cual los obliga a seguir en las plantaciones, así como a sus familias e hijos quienes nacen y trabajan con sus padres en las haciendas sin recibir ninguna educación. Además, demasiadas horas de trabajo, pocos días de vacaciones, prohibiciones de salir de la hacienda y un analfabetismo muy alto reducen rotundamente las alternativas de estos trabajadores.

Según un informe de la OIT de 2005, se estima en 8.000 la cantidad de personas en servidumbre por deudas. El Gobierno es responsable de esta situación. El Código del Trabajo dispone que son nulos los acuerdos que fijan un salario inferior al mínimo legal y que conllevan la obligación directa o indirecta de comprar bienes de consumo en los almacenes o lugares determinados por el empleador. El Código prevé asimismo que se puede pagar en especie hasta el 30 por ciento del salario y que los precios de los artículos a la venta deben corresponder a los precios de venta en el pueblo más cercano al establecimiento.

En marzo de 2005, el Ministerio de Justicia y de Trabajo organizó por separado tres seminarios con los empleadores, los sindicatos y la inspección del trabajo, después de los cuales, el Gobierno se comprometió a publicar el informe de la OIT en guaraní y a instalar una oficina de inspección del trabajo en el Chaco. La traducción y publicación aún no se han realizado y los dos inspectores del trabajo renunciaron a los seis meses de su nombramiento por la falta de apoyo desde la capital.

En septiembre de 2007, se celebró un seminario tripartito después del cual debía crearse una comisión tripartita sobre los principios fundamentales en el trabajo y para prevenir el trabajo forzoso y que dispondría de un plazo de 60 días para desarrollar un plan de acción. No obstante, esta comisión no se creó jamás como tampoco la comisión interinstitucional y multisectorial que debía dar seguimiento a la cuestión. Ultimamente la situación empeoró. El 24 de mayo, el Sr. Eloy Villalba, dirigente del movimiento sindical campesino, fue asesinado en su casa, delante de sus hijos, por haberse atrevido a promover la reforma agraria y denunciar la corrupción de ciertos hombres políticos. Esta violencia contra sindicalistas es reveladora de la situación en Paraguay.

**Un miembro trabajador del Paraguay** agradeció a la Comisión por el examen de este caso. Indicó que para todo el movimiento sindical de su país se trataba de un caso muy importante. Es necesario eliminar el flagelo del trabajo forzoso no sólo en su país sino también en todo el mundo. En Paraguay muchas comunidades indígenas viven en el campo sin tener tierras y obligadas a sobrevivir en pequeñas parcelas de terrenos áridos, en la vecindad de carreteras y caminos. Muchos de los miembros de esas comunidades carecen de lo elemental para subsistir. Cuando trabajan en las estancias aledañas son explotados y en muchos casos no se les paga un salario y reciben un trato inhumano. Los que emigran a las ciudades se ven obligados a recurrir a la mendicidad y a la prostitución. Reitera que en su país existe el trabajo forzoso, y sus principales víctimas son los indígenas y los niños que habitan en distintas zonas del país, trabajando en la fabricación de ladrillos, tejas y otros productos. Se trata de violaciones flagrantes, no sólo del Convenio núm. 29 sino especialmente del Convenio núm. 138 y del Convenio núm. 182, así como del Código del Trabajo. Espera que se pueda salir adelante con la ayuda de la cooperación técnica de la OIT, y la acción mancomunada de las autoridades gubernamentales, los parlamentarios y de una justicia que debe recuperar su credibilidad, aplicando debidamente las leyes, sin dar prioridad a los intereses de los poderosos.

Es fundamental que se refuerce la asistencia técnica de la OIT. Propuso que se creara una comisión tripartita estable, integrada por representantes gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores, que presenten programas de trabajo viables, incluyendo, entre otras, la realización de una campaña de divulgación y concienciación sobre los Convenios fundamentales de la OIT.

**Otro miembro trabajador del Paraguay** expresó, refiriéndose a la aplicación del Convenio núm. 29 en Paraguay, que los atropellos de que son objeto las comunidades aborígenes e indígenas, campesinas, trabajadores del sector del transporte, comercio y otros, tienen que ver también con las violaciones de los convenios fundamentales de la OIT núms. 182, 138, 87 y 98, ya que los hijos de

los trabajadores aborígenes y campesinos son obligados a trabajar a temprana edad como por ejemplo en las caleras y olerías del Chaco y no se les permite que se organicen (en violación a lo dispuesto en Convenio núm. 98). Tampoco existe contrato colectivo de trabajo. Viven violentados y como dice la canción que se llama «Vale moroti» que significa «Vale en blanco», ellos nunca reciben salarios, siempre quedan debiendo por la comida. El escritor Roa Bastos relató lo que viene ocurriendo desde el siglo pasado, refiriéndose a la vida de los trabajadores denominados «mensu» que, engañados, son contratados para trabajar en los yerbales del Alto Paraná, para no regresar jamás, y el que pueda escaparse con vida ya tiene mucha suerte.

Los indígenas son forzados a abandonar su hábitat natural al igual que los campesinos sus asentamientos, amenazados por pseudo inversionistas que invaden las tierras para el cultivo de soja que deja como ganancia mucho dinero que no queda en el país para el desarrollo. Utilizan agrotóxicos en forma indiscriminada, perjudicando el medio ambiente. Pero lo que es peor, perjudican la vida de los trabajadores campesinos e indígenas. Varios de ellos perdieron la vida y otros están con graves problemas de salud irreversibles. Estos agrotóxicos son distribuidos por la empresa multinacional MONSANTO, sin control. Indicó que la empresa Sexta Mon, compró miles de hectáreas de tierra en la localidad de Puerto Casado Chaco, con la población incluida, que sigue sufriendo todo tipo de atropellos con la complicidad de las autoridades de turno. Las familias indígenas y campesinas, que abandonan sus tierras llegan a las grandes ciudades perdidas, violentadas y terminan en el alcoholismo, la drogadicción y la prostitución y abandonados por el Estado.

En Paraguay, un país con 406.752 kilómetros cuadrados, no se puede entender ni explicar que más de 300.000 familias campesinas e indígenas no puedan acceder a un pedazo de tierra donde puedan vivir y trabajar en paz con sus familias. Actualmente hay más de 2.000 trabajadoras y trabajadores procesados por sus luchas exigiendo la reforma agraria integral y murieron más de 100 en esta etapa de la transición que lleva ya 19 años tras la caída de la dictadura sanguinaria del general Alfredo Stroessner. El Sr. Eloy Villalba, de la Organización Nacional Campesina (ONAC), filial de la CNT, que acompañaba la lucha de los campesinos y aborígenes en sus asentamientos, fue asesinado en su propio domicilio y en presencia de sus familiares el 24 de mayo pasado.

El pueblo paraguayo dijo basta a la corrupción, impunidad y atropello a los derechos humanos en las elecciones de 20 de abril, al elegir como Presidente de la Nación al Sr. Fernando Lugo, que asumirá sus funciones el 15 de agosto. El 1.º de mayo, luego de escuchar los reclamos de los trabajadores, manifestó que priorizará en su Gobierno la reforma agraria integral, la educación, la salud y la reactivación productiva, para dar fin a las exclusiones, la pobreza extrema y la migración forzada. El Sr. Lugo manifestó también que su país cuenta con recursos naturales y estará abierto a la comunidad internacional para inversiones sanas y transparentes y para construir un nuevo Paraguay para todos.

El orador reafirmó el compromiso de su país en la lucha para construir un mundo mejor en paz y con justicia social; de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Paraguay, de las organizaciones integrantes del Consejo de Trabajadores del Cono Sur y la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur; junto a la Central Sindical Amazona (CSA) y CSI. Para finalizar solicitó a la OIT, la cooperación efectiva, el acompañamiento y apoyo técnico, en esta nueva etapa que se iniciará en su país a partir del 15 de agosto próximo.

**El miembro trabajador de Brasil**, en representación de los trabajadores de MERCOSUR declaró que, en los últimos 18 años, la Comisión de Expertos realizó 12 comentarios sobre el trabajo forzoso en Paraguay, en particular



en referencia a la población indígena de la región del Chaco. Lamentablemente no se registran avances. Por el contrario, el trabajo forzoso se está difundiendo en todo el país y afecta a otros sectores de la economía. La forma más común de trabajo forzoso en Paraguay es la de servidumbre por deudas.

Indicó que la OIT ya está prestando asistencia técnica al país pero que es necesario sensibilizar a la población, y sobre todo a los empresarios, sobre estos problemas. Como ejemplo se refirió a la declaración radial del director de la Asociación Rural del Paraguay, en la que manifestó que si a los indígenas se les da dinero lo primero que hacen es emborracharse y que cualquier mujer de vida fácil les saca hasta el último centavo, y que esa es la razón por la cual existe la costumbre de pagarles en víveres y en ropa. El orador calificó a ese comentario de racista, machista y troglodita. Por ello insistió en que, para luchar contra el trabajo forzoso es fundamental el reconocimiento de su existencia y el compromiso del Gobierno y de la sociedad civil, especialmente de los empresarios. Consideró fundamental mantener y renovar la asistencia técnica de la OIT.

Indicó que el Presidente electo parece estar más comprometido con la lucha contra el trabajo forzoso e indicó que en ese contexto es importante que se dé seguimiento a las recomendaciones de la Comisión de Expertos por medio del diálogo social y acuerdos con los interlocutores sociales. Si se diera la oportunidad, la sociedad civil podría apoyar esta lucha contra el trabajo forzoso. Pero los resultados de esas actividades están condicionados a la actuación del Estado quien es el encargado de fiscalizar, juzgar y castigar a quienes practican el trabajo forzoso y para eso es imperativo que se prevean los recursos presupuestarios destinados a combatir el trabajo forzoso, dotando a los departamentos pertinentes de recursos humanos, materiales y técnicos. Para terminar, subrayó la necesidad de generar políticas sociales que pongan el acento en la alfabetización y la creación de empleos, puesto que la raíz del trabajo esclavo está en la inmensa pobreza de gran parte de la población del Paraguay.

El representante gubernamental de Paraguay manifestó que había tomado nota de todas las intervenciones — algunas de ellas muy críticas — y señaló que las mismas serán tenidas en cuenta para seguir trabajando con el objetivo de erradicar el trabajo forzoso. A su entender existe un consenso para seguir trabajando de manera conjunta con los interlocutores sociales para ayudar al nuevo Gobierno a hacer frente a estos problemas. Indicó, por último, que transmitiría a las autoridades las observaciones y preocupaciones manifestadas durante el debate y expresó la esperanza de que su país continúe recibiendo la asistencia de la OIT.

Los miembros empleadores expresaron su agradecimiento al representante gubernamental, aunque observaron que su intervención hace que el problema no parezca inminente. Incluso la observación de la Comisión de Expertos parece adoptar una visión demasiado limitada del problema. A juicio de los miembros empleadores, la intervención del miembro trabajador del Paraguay indica la verdadera magnitud del problema, que afecta a toda la economía. Los miembros empleadores estuvieron de acuerdo en que reviste vital importancia que el Gobierno presente una memoria a la Comisión de Expertos que contenga respuestas a las preguntas planteadas en sus observaciones relativas a la imposición del trabajo forzoso y a la sección 39 de la ley núm. 210 de 1970, que prevé la realización de trabajo obligatorio por los detenidos no sentenciados. Señalaron que el Gobierno está dispuesto a aceptar la asistencia técnica de la OIT. Sin embargo, en vista de la cuestión de la sincronización con asunción de funciones del nuevo Gobierno, estimaron que las conclusiones de la Comisión deberían permitir que la Oficina tenga suficiente libertad de acción para poder iniciar la asistencia técnica cuando ésta sea más eficaz y eficiente.

Los miembros trabajadores recordaron la responsabilidad del Gobierno en la persistencia de la servidumbre por deudas. No obstante, debe tomarse en consideración que está en curso una transición política importante. En efecto, un nuevo Gobierno progresista ha sido elegido democráticamente y el nuevo Presidente, Sr. Fernando Lugo, asumirá sus funciones el 15 de agosto próximo. A partir de ese momento, el Gobierno deberá asumir el pasado y comprometerse a: adoptar políticas destinadas a suprimir las ilegalidades existentes; establecer un mecanismo de control de aplicación de la legislación; establecer una colaboración eficaz y útil con los interlocutores sociales; adoptar una reforma agraria; crear un Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y no un Ministerio de Justicia y Trabajo; y por último, aceptar la asistencia técnica de la OIT.

## Conclusiones

La Comisión tomó nota de las informaciones comunicadas oralmente por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota de que en su observación la Comisión de Expertos se refiere a la existencia de prácticas de servidumbre por deudas en las comunidades indígenas del Chaco y en otros lugares del país, que constituyen una grave violación del Convenio.

En relación con la creación de la Oficina de Inspección y de la Comisión Nacional Tripartita sobre los principios fundamentales y la prevención del trabajo forzoso, la Comisión observó que no están funcionando y que ningún avance ha sido registrado por la acción de estas entidades.

La Comisión tomó nota de la declaración del representante gubernamental según la cual una acción conjunta de trabajadores, empleadores y Gobierno es indispensable para encontrar una solución al problema y de que un nuevo gobierno tomará posesión el próximo mes de agosto. La Comisión tomó nota además, en relación con la Comisión Nacional Tripartita sobre los principios fundamentales en el trabajo y la prevención del trabajo forzoso, que ésta será conformada en breve plazo. En relación con el funcionamiento de la oficina regional, la Comisión tomó nota de que el Gobierno solicita la cooperación de la OIT para la capacitación de las personas que quedarán encargadas de dicha oficina y que dependerán del Ministerio de Justicia y Trabajo. La Comisión acogió favorablemente la decisión del Gobierno de incluir, entre sus prioridades, la cuestión del trabajo forzoso de las comunidades indígenas.

La Comisión tomó nota con preocupación de las condiciones de trabajo forzoso a que son sometidas las mencionadas comunidades así como también del incumplimiento de las disposiciones de la legislación nacional, en relación con el nivel de los salarios y las modalidades de pago que permitirían prevenir la práctica del trabajo forzoso. La Comisión tomó nota igualmente de que en el extenso sector de la economía informal existen condiciones que desembocan en trabajo forzoso.

La Comisión tomó nota igualmente de las consecuencias que para la situación de estos trabajadores tiene su condición de campesinos sin tierra así como también de la situación de vulnerabilidad en que se encuentran al tener que desplazarse hacia las ciudades en donde se ven obligados a mendigar y a veces a prostituirse. Tales desplazamientos se deben al cultivo intenso de soja en los sitios de asentamiento de las comunidades indígenas.

La Comisión tomó nota con preocupación de que esta situación afecta igualmente a los niños, quienes también se encuentran trabajando en actividades peligrosas como la confección de ladrillos, fábricas de cal, canteras y algunos sectores de la economía informal. La Comisión tomó igualmente nota, con preocupación, de la violencia ejercida en contra de la Organización Nacional Campesina (ONAC).



**La Comisión espera que las medidas que se imponen sean tomadas con carácter de urgencia para poner fin a la servidumbre por deudas de las comunidades indígenas del Chaco paraguayo y en otros lugares del país que pueden ser afectados, asegurando así, el respeto del Convenio. La Comisión ha tomado nota de que el Gobierno desea recibir la asistencia técnica de la Oficina.**

#### **SUDÁN (ratificación: 1957)**

Un representante gubernamental reafirmó el firme compromiso de su Gobierno para dar cumplimiento a sus compromisos internacionales, y especialmente el Convenio núm. 29, ratificado por su país sólo un año después de su independencia. Esto ilustra la importancia que su Gobierno asigna a la erradicación del trabajo forzoso. Añadió que su Gobierno aprecia plenamente la labor de la Comisión de Expertos y reafirma su voluntad de cooperar enteramente con el sistema de control. Recordó que, el 27 de abril de 2008, su Gobierno había proporcionado una memoria detallada a la Oficina.

En relación con los comentarios formulados por la Comisión de Expertos sobre el Comité para la Erradicación del Secuestro de Mujeres y Niños (CEAWC), el cual fue establecido en 1999, señaló que se proporcionaron respuestas completas y detalladas a todos los comentarios de la Comisión de Expertos. Recordó que el CEAWC trataba los problemas presentados en el ámbito tribal, especialmente los relativos a familias y niños. Aunque el CEAWC se estableció antes de la firma del amplio Acuerdo de Paz en 2005, se consideró que la misma aportaba una respuesta adecuada al problema y se mantuvo en funcionamiento. Dijo que muchos de los secuestros ocurren cuando las tribus nómades se desplazan para buscar nuevos campos de pastoreo y entran en conflicto con tribus sedentarias. Recordó que los delitos de imposición de trabajo forzoso y rapto están sancionados por la ley incluso antes de la ratificación del Convenio. No obstante, una de las consecuencias de la ineficacia de las normas jurídicas a este respecto es el predominio de las tradiciones y costumbres tribales que hacía que las víctimas prefieren no presentarse ante los tribunales. Esto no significa que aceptan los secuestros, sino que tienen sus propios métodos para solucionar los problemas que se plantean. Añadió que las actividades del CEAWC recibieron la aprobación del Consejo de Derechos Humanos, la Asamblea General de las Naciones Unidas, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y la Sociedad para la Prevención de la Crueldad contra los Niños, con sede en el Reino Unido. Observó que se habían resuelto 11.300 de los 14.000 casos identificados de rapto de niños, como lo había reconocido la Comisión de Expertos.

Afirmó que es no obstante lamentable que la Comisión de Expertos no haya tenido en cuenta la memoria detallada presentada por el Gobierno en mayo de 2007, en la que se facilitó toda la información solicitada por la Comisión de Expertos, incluidas las respuestas a las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) en octubre de 2006. Indicó que la Oficina había enviado a su Gobierno una carta de acuse de recepción de la memoria y citó el número de referencia de esa comunicación (SM9/3A/99.7). Es comprensible que el informe de la Comisión de Expertos no hubiera tomado en cuenta la última memoria presentada en abril de 2008, pero el examen sobre la situación hubiera sido mucho más válido si se hubiese tenido en cuenta la información facilitada por el Gobierno un año antes. La falta de información reciente significa que la Comisión de Expertos ha tenido que reiterar sus conclusiones y observaciones anteriores, por ejemplo, con referencia a la situación en Darfur. Recordó que la situación en Darfur se encuentra actualmente bajo examen del Consejo de Seguridad de la ONU y había sido objeto de profundas discusiones entre la Unión Africana y el Gobierno. Subrayó que la situación no tenía ninguna relación con las cuestiones relativas al Convenio. Ade-

más, en la resolución del Consejo de Seguridad mencionada por la Comisión de Expertos no hay indicación alguna de que el Convenio esté sujeto a consideración.

Recordó que el trabajo forzoso se remontaba a cientos de años y se refirió a los dos llamados formulados por la Comisión de Expertos. El primero fue que se adoptaran medidas urgentes para tratar los casos de secuestro restantes. Recordó que el CEAWC alcanzó resultados considerablemente satisfactorios al tratar casos de secuestro hasta finales de 2006, pero había cesado sus actividades en respuesta al llamamiento de la Comisión de Expertos para que los casos se traten mediante medidas jurídicas y no basándose en costumbres tribales. Con objeto de establecer un procedimiento judicial, se designaron cuatro fiscales con jurisdicción en todas las regiones determinadas por el CEAWC, con el fin de que las víctimas tuviesen acceso más fácil a dichos procedimientos. Ahora bien, ninguna víctima recurrió al procedimiento judicial, de modo que en enero de 2008, fue necesario que el CEAWC reanudara sus actividades con los métodos aplicados con anterioridad. Desde principios de año hasta ahora, el CEAWC ha tratado más de 350 nuevos casos. A fin de garantizar que esos casos se tratarán de conformidad con las normas internacionales, se acordó la colaboración con interlocutores internacionales, especialmente el UNICEF. Por lo tanto, considera que el Gobierno cumple plenamente las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 25 del Convenio, dado que se establecieron todos los procedimientos jurídicos. No obstante, es lógico que se optara por las medidas más eficaces, es decir, que el CEAWC prosiguiera sus esfuerzos para eliminar los secuestros y el trabajo forzoso resolviendo los casos restantes.

Por lo que respecta a la solicitud de la Comisión de Expertos para que se tomen las medidas necesarias a fin de garantizar que se inicien acciones judiciales contra los autores de secuestros y de imposición de trabajo forzoso y de poner término a todos los casos de violaciones de derechos humanos, recordó que el Gobierno ha realizado esfuerzos sustanciales al respecto. Sin embargo, indicó que no deseaba entrar en detalles sobre una cuestión actualmente sujeta a examen por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Además, la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en el Sudán señaló la plena cooperación del Gobierno durante su visita al país y en su examen sobre las medidas adoptadas, en particular las labores del CEAWC. A este respecto, el orador expresó la esperanza de que la información proporcionada por el Gobierno en sus memorias fuera suficiente para que el examen del caso llegara a su conclusión.

Por último, reafirmó el compromiso efectivo de su Gobierno para examinar todos los casos restantes de secuestro y trabajo forzoso, como indicó en su comunicación de abril de 2007, y expresó su apreciación y respeto por los esfuerzos de la Comisión de Expertos a este respecto. Sin embargo, como no se han producido más casos de secuestro y trabajo forzoso en el país, esperó que la Comisión de la Conferencia pudiera aprovechar mejor su tiempo y recursos en vez de continuar examinando el presente caso.

**Los miembros trabajadores** observaron que el caso de Sudán se examina este año porque figura en la nota a pie de página para el Convenio núm. 29, pero sobre todo porque los secuestros de miles de mujeres y niños, y el trabajo forzoso de los mismos, persisten en todo el país. La Comisión, al igual que los demás organismos de las Naciones Unidas, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones no gubernamentales, ya condenaron en 2005 estas prácticas extendidas de secuestro y trabajo forzoso. Tras indicar la gravedad de la situación en Darfur a finales de 2006, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, apoyándose en un informe de su Secretario General de las Naciones Unidas y del Presidente de la Comisión de la Unión Africana sobre la operación en

Darfur, expresó en 2007 su profunda preocupación por las violaciones de los derechos humanos y por la generalización de la violencia sexual. Los miembros trabajadores se preguntaron por varios puntos, a saber, si han cesado los secuestros y el recurso al trabajo forzoso, si se ha liberado y prestado asistencia a las víctimas para regresar a su región de origen, y si se ha castigado a los culpables.

Respecto de los secuestros, la Comisión de la Conferencia acogió con agrado en 2005 la conclusión del Acuerdo de Paz y la adopción de una Constitución nacional provisional que prohíbe expresamente la esclavitud y el trabajo forzoso u obligatorio. El Gobierno también indicó en 2006 que los secuestros habían cesado como consecuencia del Acuerdo de Paz. Ahora bien, los miembros trabajadores, tomando como ejemplo la situación en Darfur, observan que la paz no es una condición suficiente para acabar con las violaciones de los derechos humanos. La situación es análoga a la que prevaleció en el sur de Sudán durante el período de la guerra civil (1983-2005). La Comisión Internacional de Investigación en Darfur para el Secretario General de las Naciones Unidas señaló en un informe de 2005 casos de secuestro y de esclavitud sexual en Darfur, que fueron confirmados por investigaciones realizadas por Anti Slavery International en 2006-2007. Las víctimas de estos actos son mujeres, pero también hombres a quienes se obliga a trabajar, en particular en granjas aisladas situadas en las regiones que están bajo el control de la Janjaweed, al oeste y al sur de Darfur. La observación formulada por la Comisión en 2005, es decir, que no existen pruebas tangibles de que el trabajo forzoso se haya erradicado, sigue siendo válida.

En lo que respecta a la situación de las víctimas, los miembros trabajadores recordaron la información proporcionada en 2006 por el Gobierno, según la cual el CEAWC ha resuelto 11.000 casos de secuestro de los 14.000 notificados, y ha reintegrado a las víctimas en sus familias en 3.394 casos. Ahora bien, algunos organismos de las Naciones Unidas, como el UNICEF, se han cuestionado sobre la veracidad de estas cifras. Los miembros trabajadores se preguntaron igualmente por el modo en que ha evolucionado la situación desde 2006, y expresaron su voluntad de recibir información al respecto.

En lo que respecta a los culpables, los miembros trabajadores observaron que el Gobierno responde inequívocamente que éstos no han sido sancionados, explicando que no se les tradujo ante los tribunales a solicitud de las tribus interesadas, incluido el Comité de los Jefes Dinka, y en nombre de la reconciliación nacional. Si bien esta respuesta es franca y directa, plantea sin embargo problemas desde el punto de vista jurídico y humanitario. Recordando el artículo 25 del Convenio relativo a las sanciones penales en caso de recurso al trabajo forzoso, los miembros trabajadores pusieron en tela de juicio el valor de un acuerdo nacional que prevé una amnistía general en relación con las disposiciones de un convenio internacional. Los miembros trabajadores consideraron que las disposiciones internacionales, especialmente en materia de imposición de sanciones, deberían prevalecer para impedir la impunidad de los autores de los secuestros. La falta de acciones judiciales también contribuye sin duda alguna a la persistencia de estos actos durante la guerra civil, e incluso hoy en día, en Darfur. La falta de aplicación de las sanciones garantizaría la impunidad de los raptos y sin duda, la ausencia de procesamiento ha contribuido a la persistencia de los secuestros durante la guerra civil y más recientemente en Darfur, donde las milicias Janjaweed actuaron en colaboración con las fuerzas de seguridad gubernamentales, al igual que las milicias Muraleen al Sur del Sudán. Un proceso de transición realmente eficaz debería incluir diversas medidas como el establecimiento de comisiones encargadas de averiguar la verdad, la producción de informes objetivos sobre los actos perpetrados, un trabajo sobre la responsabilización de los culpables, la

reforma de las fuerzas de seguridad, y la indemnización de las víctimas.

Los miembros trabajadores observaron que, con respecto a las diferentes cuestiones planteadas, el Gobierno no proporciona información actualizada o satisfactoria. El único modo de aportar elementos de respuesta será realizar una evaluación independiente de la situación.

**Los miembros empleadores** subrayaron que el trabajo forzoso es condenado universalmente y que los Convenios núms. 29 y 105 son los Convenios de la OIT más ratificados. Señalaron que si uno se remite al Estudio general de la Comisión de Expertos de 2007, se puede constatar que más de 60 Estados Miembros de la OIT están involucrados, de algún modo, en situaciones de violación de estos Convenios. Estos instrumentos tienen un especial valor como salvaguardia contra amenazas a las relaciones de trabajo libre y constituyen hitos importantes de las economías de libre mercado. Las violaciones del Convenio adoptan diversas maneras, tales como la esclavitud y secuestros, la obligación de trabajar en obras públicas y el reclutamiento forzoso; además, la situación de los trabajadores domésticos en condiciones de servidumbre y el trabajo infantil. Existen otros factores a considerar: la extrema pobreza, la debilidad institucional, la desinformación y la falta de desarrollo por medio de la educación, elementos culturales y tradicionales.

El caso de Sudán ha sido tratado en múltiples oportunidades por la Comisión de Expertos y la Comisión de la Conferencia. Los miembros empleadores consideraron en su momento con interés la creación del CEAWC, que según el Gobierno continúa su labor, y se refirieron a la promulgación de la Constitución Nacional provisional y al artículo 162 del Código Penal que establece penas de prisión de hasta 10 años en los casos de secuestro.

Reiteraron que la mayor parte de los problemas de cumplimiento tienen lugar en países en los cuales no existen economías de mercado, en donde la pobreza es un factor de peso en la sociedad o donde se aplican restricciones importantes al funcionamiento de los mercados. Hay factores, como el cultural, que nunca podrán ser considerados superiores a las normas internacionales del trabajo. Indicaron que por la gravedad de los hechos alegados, la dificultad para constatar con exactitud los datos comunicados por el Gobierno, y las dificultades de determinar la situación con claridad, sería conveniente solicitar al Gobierno la máxima cooperación para este caso que consideran sumamente grave.

**El miembro trabajador de Sudán** recordó que la Comisión de Expertos ha venido examinando este caso desde 1989, y que desde entonces han ocurrido acontecimientos importantes, en particular la firma de un amplio Acuerdo de Paz, en 2005. Recordó que el secuestro de mujeres y niños es una práctica que comenzó con la guerra civil, antes de la independencia y que es uno de los resultados del antiguo sistema colonial. Actualmente la guerra ha concluido en el sur del país, se ha formado un gobierno de unidad nacional y el proceso de reconciliación nacional está en curso. Los secuestros de mujeres y niños han cesado por completo desde que se firmó el Acuerdo de Paz. Por otra parte, de los 14.000 niños secuestrados que se han identificado, cerca de un 80 por ciento han sido devueltos a sus familias. Dijo que se debería colaborar con el Gobierno para ayudarlo a resolver los casos de los niños raptados que aún no han sido reintegrados a sus familias, reintegrar a las víctimas a la sociedad, procesar a los culpables y velar porque el problema no vuelva a presentarse. Hizo un llamamiento para que se ofrezca apoyo y reconocimiento a su Gobierno en lugar de que prosiga el acoso. Aunque los miembros trabajadores pueden tener diferencias de opinión con el Gobierno, la Comisión de la Conferencia debe apoyar al Gobierno y la Oficina proporcionar asistencia técnica sobre las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos y los miembros trabajadores.

**El miembro empleador de Sudán** recordó que el caso había sido discutido en la Comisión de la Conferencia en varias ocasiones. Sin embargo, lamentó que no se haya tomado en cuenta en el informe de la Comisión de Expertos la información suministrada por el Gobierno en mayo de 2007, lo que significa que el análisis de los hechos en el informe no está actualizado. También se plantea la cuestión acerca de cuál es el objetivo principal, si se trata de poner término a los secuestros o de perseguir a los perpetradores. Aunque se han establecido los procedimientos judiciales necesarios y se han utilizado durante un cierto tiempo, se ha demostrado que no son tan efectivos como los procedimientos tradicionales, ya que la población no está dispuesta a recurrir a la justicia. Por consiguiente, la solución más eficaz es la acción tradicional a través de la continuación del trabajo de la CEAWC para la erradicación de todos los casos de secuestro. Añadió que la cuestión de Darfur es un problema político y se refirió al caso específico del secuestro de niños de esa región por una Organización No Gubernamental (ONG) con sede en Francia. Manifestó que el secuestro ya no existe por cuanto se han hecho esfuerzos para introducir la democracia y erradicar dichas prácticas. Muchos de los niños secuestrados han sido liberados por el Gobierno. Por consiguiente, hace un llamamiento a los empleadores para respaldar al Gobierno en su acción.

**La miembro gubernamental de Egipto** observó que Sudán debe hacer frente a las difíciles circunstancias económicas, entre ellas, debido al conflicto bélico que afecta al país, las autoridades han desplegado enormes esfuerzos para alcanzar la paz, mediante un enfoque que reconoce las diferencias culturales. La paz y la estabilidad son objetivos que persiguen todos los países. La oradora prestó suma atención a lo manifestado durante el debate, así como a los últimos acontecimientos acaecidos en Sudán. Algunos hechos son de conocimiento público. Sin embargo, es importante que la Comisión de Expertos tenga en cuenta los informes más recientes presentados por el Gobierno de modo que en los debates se utilicen informaciones actualizadas. Señaló que su Gobierno ha establecido el CEAWC encargado de tratar los casos de rapto, el cual ha resuelto 11.000 de los 14.000 casos identificados. No obstante, señala que la acción del CEAWC se interrumpió por algunos meses para dar efecto a las recomendaciones formuladas en el sentido de que deben adoptarse medidas legales para combatir el rapto y el trabajo forzoso. Cuando el citado Comité reanudó sus actividades a comienzos de 2008 otras 350 víctimas pudieron ser liberadas. La lección que puede extraerse de esta experiencia es que la Comisión de Expertos debe tener plenamente en cuenta las circunstancias y los factores particulares de cada país, ya que la decisión de las autoridades nacionales relativas a la CEAWC resultó acertada y podría considerarse útil para conducir al cierre del caso.

**El miembro gubernamental de Kenya** reiteró su firme condena a toda utilización del trabajo forzoso, una práctica inhumana, degradante e inaceptable en todo tipo de circunstancias. Es particularmente triste cuando afecta a mujeres y niños. Sin embargo, apreció que, a raíz de la preocupación generalizada sobre la situación en Sudán, se hubiera adoptado en 2005 una Constitución Nacional provisional, que fue seguida de la firma de un amplio Acuerdo de Paz en Kenya. Destacó además la inclusión en la nueva Constitución de una Carta de Derechos que promueve los derechos humanos y las libertades fundamentales. En efecto, el representante gubernamental manifestó el claro compromiso de su Gobierno de trabajar para la superación de los problemas señalados por la Comisión de Expertos.

Recordó que en el anterior examen de este caso por la Comisión de la Conferencia, se había instado al Gobierno a suspender las actividades del CEAWC basadas en un enfoque amistoso y tradicional y a adoptar procedimientos legales. El representante gubernamental de Sudán in-

dicó que ello había sido realizado entre 2006 y 2007 y que se habían designado cuatro fiscales para tratar las denuncias de personas secuestradas y sus familias. Sin embargo, tales funcionarios no han recibido denuncias, dado que las personas afectadas prefieren utilizar el método tradicional del CEAWC. De acuerdo con la información proporcionada por el representante gubernamental, el enfoque tradicional ha dado resultados, a través del procesamiento de 350 denuncias. Si bien el número en sí no es significativo, da muestras del progreso alcanzado. Se necesitan todavía mayores esfuerzos, incluyendo medidas legislativas y la aplicación de sanciones para los autores de trabajo forzoso y secuestros. Reconoció que el contexto nacional es único y que podrían utilizarse medios alternativos para obtener cambios positivos. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, el método tradicional debería ser alentado por la OIT, quien debería suministrar apoyo técnico para que el Gobierno pueda examinar en qué manera el enfoque legal puede combinarse con los medios tradicionales para erradicar el trabajo forzoso. La Comisión de la Conferencia debería continuar alentando al Gobierno a adoptar las medidas que resulten más adecuadas.

**El miembro gubernamental de la República Árabe Siria** señaló que había tomado debida nota de la información proporcionada por la Comisión de Expertos en relación con la violación del Convenio y de los comentarios formulados por el representante gubernamental. Encomió los esfuerzos realizados por el Gobierno para promover el Acuerdo de Paz, firmado en Kenya en enero de 2005, y que ha sido de gran beneficio para todas las partes. En particular, expresó su agrado por la disminución prácticamente total de los casos de rapto desde la firma del Acuerdo y por la resolución de 11.000 de los 14.000 casos de rapto. Hizo referencia a las disposiciones legales adoptadas, incluida la instauración de tribunales para investigar los casos de rapto y el procesamiento de los autores. Añadió que actualmente no existen pruebas de que las personas raptadas estuvieran sometidas al trabajo forzoso. En consecuencia, consideró que si los raptos no se cometen con objeto de imponer el trabajo forzoso no entran en el ámbito del Convenio y, por ende, deberían ser examinados por los órganos pertinentes de las Naciones Unidas.

**La representante del Secretario General** brindó aclaraciones en lo que respecta a las memorias que la Oficina ha recibido del Gobierno de Sudán. Observó que los registros de la Oficina muestran que el Gobierno de Sudán envió una memoria por fax de fecha 4 de septiembre de 2006, que la Oficina recibió el 11 de octubre de 2006. La única otra memoria recibida por la Oficina es de fecha 27 de abril de 2008, que la Oficina recibió el 30 de mayo de 2008. Ambas memorias fueron preparadas por el Sr. El-mufti, Presidente del CEAWC. Añadió que la Oficina no recibió ninguna memoria sobre el caso en 2007, aunque la memoria recibida en 2008 hace referencia a una memoria presentada en 2007. La Oficina sigue un proceso muy riguroso para el registro de las memorias recibidas, y los registros están disponibles para su inspección por la delegación del Gobierno. Señaló asimismo que aparentemente ha habido un malentendido, ya que en ninguna parte de la observación de la Comisión de Expertos, en la cual la sección pertinente es el párrafo 8, se hace referencia a que el CEAWC haya puesto término a sus actividades. En efecto, la Comisión de Expertos toma nota de los progresos realizados por el CEAWC.

**El representante gubernamental de Sudán** agradeció a los miembros de la Comisión que intervinieron en el debate. También agradeció a la Representante del Secretario General quien confirmó la recepción de las memorias enviadas por el Gobierno en 2006 y en 2008. Espera que la situación referente a la memoria que corresponde a 2007 se aclare rápidamente. Respecto de la cuestión relativa a la asistencia técnica, su Gobierno estima que ésta se debe ofrecer al CEAWC, aunque teniendo en cuenta la situación especial del país y el enfoque adoptado por di-

cho Comité, el cual, en lugar de recurrir a las fuerzas policiales para hacer cumplir la ley, recurre a los mecanismos que tradicionalmente han utilizado las tribus a estos efectos. Su Gobierno desea colaborar estrechamente con la Oficina para promover las acciones que resulten más eficaces para abordar los problemas identificados.

Con respecto a la situación en Darfur, recordó que la cuestión está en manos del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas y que, fundamentalmente, no se trata de una cuestión relacionada con el trabajo. Recordó a este respecto que una ONG internacional raptó más de 100 menores de 12 años sudaneses, los cuales fueron liberados por el Gobierno. En lo que atañe a la interposición de acciones judiciales, en vista de la poca inclinación de la gente a recurrir a esos procedimientos, y considerando el reconocimiento internacional de que goza la labor que realiza el CEAWC, considera que lo más eficaz es atenerse a los métodos tradicionales. Con referencia a los puntos planteados por los miembros trabajadores, se pregunta si sus fuentes de información, tales como la documentación sobre los raptos, es verdaderamente digna de confianza. Como respuesta a las preguntas planteadas por la Comisión de Expertos, afirmó que desde la firma del Acuerdo de Paz no se conocen casos de trabajo forzoso en el país. La inmensa mayoría de las víctimas de rapto han sido devueltas a sus familias. Por otra parte, el Gobierno está firmemente decidido a procesar a los culpables de esos actos. La convicción del Gobierno, de que la abolición total del trabajo forzoso debe conseguirse, es inquebrantable. No obstante, siguen pendientes ciertas cuestiones relativas a la determinación de los medios más eficaces para alcanzar dicho objetivo. Cambiar tradiciones tan profundamente arraigadas en la cultura de las tribus exige tiempo, varios años. Existe una manera tradicional de llegar a acuerdos y resolver conflictos. Por esta razón, los tribunales, fiscales y fuerzas de policía no son necesariamente los medios más idóneos. En vista de la falta de resultados de los procedimientos legales, su Gobierno prefiere, en este momento, recurrir a los métodos tradicionales que son más eficaces. Teniendo en cuenta los progresos realizados, espera que ésta sea la última vez que la Comisión examina el caso.

Los miembros trabajadores señalaron que aún cuando han escuchado las explicaciones positivas proporcionadas por el representante gubernamental, considera que no son satisfactorias en la medida en que ellos disponen de informaciones que discrepan totalmente con las del Gobierno. En efecto, no se brindan respuestas a las cuestiones relativas al término de la utilización del trabajo forzoso y a las sanciones impuestas a las personas reconocidas como culpables de haber utilizado el trabajo forzoso. Es de interés general, incluido el del Gobierno, que se aclare la situación en Sudán. De esta manera, la Comisión de Expertos no estará obligada a incluir en su observación una nota al pie de página. Los miembros trabajadores han solicitado a la OIT que proporcione asistencia técnica al CEAWC y a las autoridades sudanesas para responder a las cuestiones formuladas. En caso contrario, los miembros trabajadores indicaron que el caso debe ser examinado nuevamente por la Comisión de Expertos e incluirse en la lista de casos individuales del próximo año.

Los miembros empleadores reiteraron la importancia de los Convenios núms. 29 y 105. Ambos se refieren a las formas más intolerables de trabajo forzoso y constituyen los pilares fundamentales de las economías basadas en el libre mercado. Indicaron que según surge de las informaciones de las que disponen, existen indicios de que en Sudán subsisten las violaciones de los derechos humanos y las formas tradicionales de trabajo forzoso como el ligado al secuestro, con las más modernas como la trata. También existen otros problemas como la pobreza, debilidad institucional, elementos culturales y tradicionales. Sin embargo, no existen datos ciertos sobre la magnitud y alcances de las violaciones al Convenio. Manifestaron que

se debía valorar la buena voluntad del Gobierno, expresada en la creación y mantenimiento del CEAWC. Sin embargo, consideran que el tiempo transcurrido sin soluciones definitivas, muestran que la sola disposición del Gobierno no basta para solucionar el problema. En consecuencia pidieron al Gobierno que acepte la asistencia técnica de la OIT.

## Conclusiones

La Comisión tomó nota de la información oral proporcionada por el representante gubernamental y de la pormenorizada discusión que tuvo lugar a continuación. La Comisión tomó nota de que se trata de un caso de extrema gravedad que afecta a derechos humanos fundamentales, puesto que se refiere a prácticas de secuestro y de trabajo forzoso que afectan a miles de mujeres y niños en el contexto de guerra civil que prevalece en el país. Este caso ha sido discutido en esta Comisión en el transcurso de los últimos veinte años, y en numerosas ocasiones se ha incluido en un párrafo especial. La Comisión tomó nota de que, tal y como la Comisión de Expertos ha señalado repetidamente en sus informes, las situaciones referidas constituyen una grave violación del Convenio, ya que las víctimas son obligadas a realizar trabajos para los que no se han ofrecido voluntariamente y a hacerlo en condiciones de extrema dureza acompañadas con malos tratos.

El representante gubernamental declaró que la Comisión de Expertos no había tomado en consideración la información más reciente comunicada por el Gobierno a la OIT en abril de 2007. Según el representante gubernamental, los comentarios de la Comisión de Expertos contenían una recomendación para suspender las actividades del Comité para la Erradicación del Secuestro de Mujeres y Niños (CEAWC).

La Comisión tomó nota de la declaración del representante gubernamental relativa a que el Gobierno continúa proporcionando apoyo al CEAWC que había podido documentar 14.000 casos de secuestro y que había logrado la reintegración a sus familias de 6.000 personas. La Comisión también tomó nota de las actuales actividades del CEAWC para resolver los casos pendientes de secuestro así como la declaración del Gobierno en el sentido de que los secuestros habían cesado completamente.

La Comisión tomó nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, así como de los progresos alcanzados por el CEAWC en cuanto a la liberación de personas secuestradas, y de los esfuerzos del Gobierno para mejorar la situación de los derechos humanos en el país. Sin embargo, la Comisión manifestó su opinión de que no había ninguna prueba fehaciente de que en la práctica el trabajo forzoso se hubiese erradicado completamente y mostró profunda preocupación por los informes relativos al regreso involuntario de ciertos secuestrados, algunos de los cuales han sido separados de sus familias y que incluyen casos de niños desplazados y no acompañados. La Comisión también tomó nota con inquietud de que no se investiga la responsabilidad de los perpetradores. La Comisión observó, una vez más, la convergencia de las alegaciones y el amplio consenso entre los organismos de las Naciones Unidas, las organizaciones representativas de trabajadores y las organizaciones no gubernamentales sobre la continua existencia y el alcance de las violaciones de los derechos humanos y de la legislación humanitaria internacional en ciertas regiones del país.

La Comisión estimó necesario adoptar las medidas eficaces y urgentes incluso mediante el CEAWC para erradicar completamente las prácticas señaladas por la Comisión de Expertos y poner fin a la impunidad mediante la aplicación de sanciones a los perpetradores, especialmente a los que no deseen cooperar. La Comisión expresó la firme esperanza de que el Gobierno, proporcionará información detallada a este respecto en su próxima memoria que presente a la Comisión de Expertos para su examen, indicando, en especial, si los casos de exacción de trabajo forzoso han cesado completa-

mente, si las víctimas se han reunido con sus familias y si los perpetradores han sido castigados.

La Comisión instó al Gobierno a proseguir con determinación en sus esfuerzos para garantizar la plena aplicación del Convenio, tanto en la legislación como en la práctica. Volvió a invitar al Gobierno a que acepte recibir asistencia técnica de la OIT y de otros donantes con miras a lograr ese objetivo, teniendo presente que sólo una verificación independiente de la situación del país permitiría establecer si las prácticas de trabajo forzoso han sido erradicadas por completo.

---

#### Convenio núm. 81: Inspección del trabajo, 1947

---

##### SUECIA (ratificación: 1949)

Un representante gubernamental acogió con agrado la oportunidad de discutir los progresos alcanzados en su país respecto de la implementación del Convenio núm. 81 sobre la inspección del trabajo, uno de los convenios prioritarios de la OIT. Su Gobierno considera que tanto el Convenio como un sistema de inspección del trabajo eficaz son esenciales para el éxito del Programa de Trabajo Decente. El progreso observado por la Comisión de Expertos se relaciona con ciertos desarrollos específicos en la organización y el funcionamiento del sistema de inspección del trabajo. La Comisión de Expertos había tomado nota con satisfacción asimismo de que la formación interna impartida por la Autoridad del Medio Ambiente del Trabajo ha sido ampliada a nuevas categorías de funcionarios que participan en el proceso de inspección del trabajo.

Indicó que su Gobierno se ha fijado una serie de objetivos como orientación para el sistema de inspección del trabajo. En primer lugar, es vital que el funcionamiento del sistema sea uniforme. En segundo lugar, las inspecciones orientadas deberían centrarse en los establecimientos que presentan el mayor riesgo para la seguridad. En ese sentido, la Autoridad del Medio Ambiente del Trabajo ha venido esforzándose para incrementar la estandarización de las actividades de inspección. Se han obtenido mejoras y la autoridad ha revisado su reglamento interno a fin de promover la uniformidad en la inspección. La prioridad principal que se otorga a la acción de prevención en materia de seguridad e higiene se basa en inspecciones conjuntas realizadas en seis sectores con importantes problemas en el ambiente de trabajo. Más de una quinta parte de las inspecciones han sido inspecciones de seguimiento realizadas en los lugares de trabajo. Observó que las actividades de inspección son complementadas con otras herramientas que incluyen reglamentos y avisos de inspección comprensibles, información de fácil acceso y cooperación e intercambio de experiencias entre los distintos sectores, los sindicatos y otras autoridades, que en su conjunto contribuyen a lograr un ambiente aceptable de seguridad e higiene en el trabajo.

En su último informe anual, la Autoridad del Medio Ambiente del Trabajo subrayó que las acciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo mejoraron de manera considerable en aquellos establecimientos en los que se realizaron inspecciones. La autoridad expresó una particular satisfacción ante las extensas inspecciones centradas en los crecientes problemas de amenazas y violencia en la sociedad. Entre los ejemplos de progreso cabe citar la decisión de abolir el uso de dinero en efectivo en el sistema de transporte público en el área de Estocolmo, lo que ha eliminado los robos al personal concernido. Se han llevado a cabo análisis de riesgos en escuelas y se han adoptado programas para combatir las amenazas y la violencia. Asimismo, se ha reducido el número de empleados que trabaja solo cuando se ocupa de personas violentas. Se han adoptado medidas en el comercio minorista para aumentar la seguridad y limitar los riesgos de trastornos musculoesqueléticos.

Destacó que la mejora en el sistema de inspección del trabajo es un proceso continuo y a largo plazo. Algunas de las medidas adoptadas recientemente incluyen una metodología para la supervisión más efectiva de las empresas ubicadas en distintas partes del país. Se ha desarrollado un sistema informático para facilitar la declaración de accidentes de trabajo u otros incidentes por parte de los empleadores. Asimismo, la creación de un método de identificación de los establecimientos susceptibles de presentar riesgos para la seguridad en el trabajo ha contribuido al uso eficaz de recursos y a la concentración de las acciones de inspección en los sectores en los que más se las necesita. La formación interna impartida por la Autoridad del Medio Ambiente del Trabajo, que se limitaba hasta hace poco al personal que ejerce funciones de inspección, incluye ahora una formación de base destinada a todos los funcionarios que participan en el procedimiento de las actividades de inspección. Estos últimos reciben además una formación complementaria específica adaptada a las exigencias de sus respectivas funciones. Su Gobierno concuerda con la Comisión de Expertos en que tales medidas contribuirán a alcanzar mejoras significativas en el funcionamiento de la inspección del trabajo y esperó que las medidas adoptadas en su país inspirarán a otros para encontrar vías válidas destinadas a mejorar la aplicación del Convenio.

Los miembros empleadores agradecieron al representante gubernamental por la información proporcionada. Esta es la primera vez que el caso de la aplicación de este Convenio por Suecia se planteaba ante la Comisión y debería considerarse como un caso de progreso, que demuestra una mejora en la política nacional para el logro del pleno cumplimiento del Convenio.

Recordaron que el Convenio núm. 81 es un convenio prioritario ratificado por 137 países. Reconocieron que la inspección del trabajo es una función esencial en la administración del trabajo. Aunque el Convenio no tiene carácter prescriptivo, facilita orientación a las autoridades públicas para institucionalizar la inspección del trabajo con miras a garantizar la protección de los trabajadores de manera efectiva y coordinada. Además, el Convenio preconiza leyes y reglamentos adaptados a las cambiantes necesidades del mercado de trabajo. Establece principios relativos a las funciones y organización del sistema de inspección, así como criterios relativos a la contratación, condición jurídica y condiciones de empleo de los inspectores del trabajo y de sus facultades y obligaciones.

Los miembros empleadores recordaron que las funciones de los inspectores del trabajo son complejas y diversas. Debían estar investidos de una autoridad importante para el cumplimiento de sus funciones. El artículo 7 del Convenio prevé que la contratación de los inspectores tendrá en cuenta sus aptitudes para el desempeño de sus funciones. El artículo 14 establece el requisito de notificar a la inspección del trabajo, los casos de accidentes y los casos de enfermedad profesional, según lo dispuesto en las leyes y reglamentos nacionales.

Los miembros empleadores se refirieron con interés a la observación de la Comisión de Expertos relativa a la organización y funcionamiento del sistema de inspección del trabajo en Suecia, incluida la creación de una configuración informática para la declaración de los accidentes del trabajo y otros incidentes. Además, el establecimiento de un método para la identificación de establecimientos susceptibles de presentar riesgos para la seguridad en el trabajo, que permitirá a la Autoridad del Medio Ambiente del Trabajo evaluar los registros de lugares de trabajo, va más allá de los requisitos del Convenio y los miembros empleadores reconocen que se trata de una medida positiva. Sin embargo, solicitaron aclaraciones sobre las consecuencias que entraña dicho método y la confirmación de que no se introducirá una legislación sobre el mencionado método, que impondría cargas adicionales a los empleadores.

Valoraron positivamente la mejora en la formación del personal de los servicios de la inspección del trabajo. La formación interna proporcionada por la Autoridad del Medio Ambiente del Trabajo, que anteriormente se limitaba al personal de inspección, se ha extendido y ahora incluye la formación básica para todos los concernidos con los procedimientos de supervisión. Después de recibir formación básica, los interesados siguen una formación complementaria según las competencias requeridas por sus funciones.

Los miembros empleadores, en consecuencia, felicitaron al Gobierno por el logro de esta mejora sustancial en el funcionamiento de la inspección del trabajo y alentaron al Gobierno a seguir informando sobre las medidas adoptadas para garantizar la aplicación del Convenio en la legislación y la práctica.

**Los miembros trabajadores** subrayaron que Suecia no es un país que esté con frecuencia en la lista de casos individuales de esta Comisión. Si figura este año es porque la Comisión de Expertos señala progresos en relación con la aplicación del Convenio, en especial en lo que se refiere a la elaboración de una base de datos informáticos, el establecimiento de un método de identificación de los establecimientos susceptibles de presentar altos riesgos y la formación de los agentes de la inspección del trabajo, cuyo acceso no está restringido a los inspectores sociales en sentido estricto, sino que incluye a todos los demás funcionarios que participan en el procedimiento de las actividades de inspección.

Los miembros trabajadores señalaron que comparten sin reserva la opinión de la Comisión de Expertos en lo que se refiere a la importancia de invertir en la inspección del trabajo, en conformidad con lo previsto en el Convenio. En efecto, la inspección del trabajo es un elemento clave para la aplicación de las normas sociales internacionales. Ello requiere, especialmente, un número suficiente de inspectores del trabajo, inversión en la calidad de los colaboradores, tanto a través de las condiciones de contratación como de la formación permanente, colaboración intensa con los interlocutores sociales y colaboración de expertos y de técnicos calificados.

La inspección del trabajo reviste cada vez mayor importancia habida cuenta de la creciente complejidad de las tareas de los servicios de inspección en una economía y un mercado de trabajo globalizados, en los cuales las empresas y los intermediarios desarrollan mecanismos para eludir las reglas sociales. Esto es especialmente cierto cuando un país como Suecia se ve enfrentado a nuevas olas de inmigración y a nuevas prácticas de desplazamiento internacional de los trabajadores que implican riesgos de dumping social. Por estas razones, parece fundamental que los servicios de la inspección del trabajo sean capaces de desarrollar prácticas innovadoras, reforzando la colaboración entre los servicios, utilizando las oportunidades de las nuevas tecnologías de la información y comunicación y desarrollando nuevos métodos de identificación de los lugares de trabajo de alto riesgo.

En esta perspectiva, la observación de la Comisión de Expertos señala evoluciones interesantes para Suecia. Sin embargo, se necesitaría información más detallada, tanto sobre las mejoras como sobre la eficacia de los cambios que tuvieron lugar. Se plantea el problema de saber si la nueva base de datos ha mejorado realmente la notificación de los accidentes del trabajo por los inspectores y si el nuevo método de identificación de los establecimientos de alto riesgo ha permitido concentrar los esfuerzos. Además, las informaciones relativas a la ampliación de la formación son imprecisas y no permiten tener una apreciación integral de lo que se presenta como una buena práctica. Es necesario velar por que los progresos realizados no sean contrarrestados negativamente por retrocesos en otros puntos.

Los miembros trabajadores se congratulan del hecho de que el informe de la Comisión de Expertos contenga ob-

servaciones sobre países que no vacilan en invertir en sus servicios de inspección del trabajo, con especial atención en lo que se refiere al derecho social internacional. No obstante, el hecho de que los datos proporcionados no tengan suficiente consistencia y que hayan sido cuestionados en parte, no permite examinar este caso como un verdadero caso de progreso que puede tomarse como ejemplo por los gobiernos e interlocutores sociales de otros Estados Miembros.

**La miembro trabajadora de Suecia** expresó su satisfacción por la inclusión de Suecia en la lista de casos de progreso. Los asuntos relativos a salud y seguridad en el trabajo son de vital importancia y una preocupación mayor para los sindicatos suecos, y todo progreso en el área es bienvenido.

Sin embargo se refirió a algunos acontecimientos en el área de salud y seguridad en el trabajo que, en su opinión, son muy preocupantes. Para realizar economías, el Gobierno decidió reducir de manera importante los recursos asignados a la Autoridad del Medio Ambiente del Trabajo. Estos recortes presupuestarios podrían resultar en una situación en la cual el número de inspectores del trabajo podría no resultar suficiente para cumplir con los requisitos de las disposiciones del Convenio. Durante mucho tiempo la OIT ha promovido que se necesita al menos un inspector por 10.000 trabajadores. Después de los recortes presupuestarios referidos, Suecia probablemente tenga un inspector por cada 13.000 trabajadores, es decir, 0,8 inspectores cada 10.000 empleados. En los países nórdicos, el número de inspectores por cada 10.000 empleados es de 1,7 en Dinamarca y 1,8 en Noruega. Suecia quedaría así muy por debajo del número de inspectores promedio en Europa, con una reducción de aproximadamente 25 por ciento del número de inspectores y con la posibilidad de que cada empresa pueda recibir la visita de inspectores del trabajo de, como máximo, una vez cada 20 años.

Además, en 2007 el Gobierno cerró el Instituto Nacional para la Vida Activa, cuyas áreas de investigación abarcan el entorno de trabajo. La explicación del Gobierno fue que estas investigaciones debían ser realizadas por las universidades. Lamentablemente, el resultado de este cierre ha sido que la investigación en el área de salud y seguridad en el trabajo ya no es coherente y sistemática. El cierre del Instituto también tuvo como resultado la desaparición de las asignaciones de fondos públicos para la formación de delegados sindicales locales encargados de las cuestiones de salud y seguridad.

Al mismo tiempo, ha habido acontecimientos sumamente preocupantes con el aumento en años recientes del número de accidentes graves en el lugar de trabajo, con resultado de graves daños e incluso la muerte. En 2007, fueron 77 los trabajadores que murieron y en 2006 la cifra fue de 68. Seis de estos casos conciernen trabajadores migrantes temporales trabajando en Suecia. Las razones de este lamentable hecho deben aún ser esclarecidas. El aumento del número de accidentes en el lugar de trabajo debería alertar al Gobierno sobre la necesidad de reforzar la Autoridad del Medio Ambiente del Trabajo, en lugar de realizar economías en este sector. Instó al Gobierno a reconsiderar su política y a adoptar medidas adecuadas para hacer frente a estos acontecimientos negativos.

**El miembro empleador de Suecia** observó que este caso de progreso se refería a tres cuestiones: la elaboración de una base de datos informática para que los empleadores puedan transmitir sus declaraciones de accidentes u otros incidentes a las autoridades; la identificación de los establecimientos susceptibles de presentar riesgos para la seguridad; y la formación interna del personal que ejerce funciones de inspección y de todos los demás funcionarios que participan en el procedimiento de las actividades de inspección.

Con respecto a la primera cuestión, el miembro empleador afirmó que la legislación de Suecia exige a los empleadores que informen a las autoridades competentes

de los accidentes ocurridos en el lugar de trabajo. El hecho de que los empleadores puedan descargar el formulario del sitio web les ahorra tiempo y esfuerzo y hace más fácil la comunicación con las autoridades, un avance favorable que la organización de empleadores acoge con satisfacción.

En relación con la segunda cuestión, el orador señaló que la legislación sueca exige a los empleadores que lleven a cabo evaluaciones de los riesgos para la seguridad que se presentan en el lugar de trabajo. La legislación obliga también a que se realicen periódicamente inspecciones en los lugares de trabajo. Estas inspecciones deben o, al menos, deberían hacerse conforme a las normas establecidas por las autoridades. El miembro trabajador consideró que era una medida positiva el hecho de que la autoridad competente identifique con anterioridad los establecimientos que presentan riesgos para la seguridad en el trabajo, siempre que esto no suponga cargas suplementarias a los empleadores y dependiendo del modo de llevar a cabo esta identificación y de las conclusiones que se extraigan de sus resultados.

Por lo que se refiere a la tercera cuestión, el miembro empleador señaló que la formación de base interna de todos los participantes en el procedimiento de inspección por parte de la Autoridad del Medio Ambiente del Trabajo era una medida positiva, pero que tal vez fuera necesaria una formación suplementaria. Y añadió que era importante que el personal de la inspección del trabajo reúna los conocimientos técnicos necesarios para llevar a cabo una aplicación uniforme de la legislación nacional en materia de medio ambiente en el trabajo, en todos los sectores de la economía y en todas las empresas del país.

Aunque estas medidas adoptadas por el Gobierno van más allá de los requisitos establecidos por el Convenio, son un ejemplo de cómo un Estado Miembro podría gestionar los asuntos en materia de inspección del trabajo a nivel nacional. En respuesta a la declaración formulada por el miembro trabajador de Suecia, el miembro empleador declaró que la situación en Suecia no podía evaluarse simplemente en términos del número de inspectores, sino por la calidad de los inspectores y, en este sentido, añadió que es necesario que los inspectores sean bien formados.

**El representante gubernamental de Suecia** agradeció a los participantes en el debate. Como respuesta a la solicitud de esclarecimiento planteada por los miembros empleadores, indicó que no se contempla legislar respecto de la identificación de los establecimientos susceptibles de presentar riesgos para la seguridad. Con respecto a los puntos planteados por el miembro trabajador de Suecia, recordó que el debate se centra fundamentalmente en la evaluación positiva del caso hecha por la Comisión de Expertos. Se plantearon sin embargo varios otros puntos referentes a cuestiones que surgieron después del período cubierto por la memoria. Aunque el momento oportuno para discutirlos hubiera sido el momento en que esas cuestiones fueron examinadas por la Comisión de Expertos, podía hacer varias observaciones preliminares. Como lo recordaron los miembros empleadores, la eficacia no se puede medir en términos numéricos. Por otra parte, las recomendaciones de la OIT relativas al número de inspectores del trabajo disponibles se refieren a objetivos y no son legalmente vinculantes. Se debe tener en cuenta igualmente las circunstancias en que opera la inspección del trabajo. Se reconoce ampliamente que el sistema sueco de inspección del trabajo involucra a los interlocutores sociales, los cuales asumen sus obligaciones desde hace tiempo, como también lo hacen los delegados de seguridad. Con respecto al cierre del Instituto Nacional para la Vida Activa, dijo que dirimir si la investigación en el campo de la seguridad y la salud en el trabajo deben hacerla las autoridades públicas o las universidades es una cuestión de opinión. El Gobierno estima que este tipo de estudios deben realizarlos las universidades y que éstas deben competir entre sí. En lo que atañe al incremento del

número de accidentes del trabajo, indicó que la Autoridad del Medio Ambiente del Trabajo llevó a cabo un estudio en que se evaluarán las razones que explican esta tendencia. Un informe intermediario será concluido en el mes de junio de 2008.

**Los miembros empleadores** agradecieron al representante gubernamental las aclaraciones proporcionadas, e indicaron especialmente que no se han previsto planes para elaborar una legislación relativa al método de identificación de riesgos. En relación con las estadísticas mencionadas por la miembro trabajadora de Suecia, recordaron que la calidad no puede sustituirse por la cantidad y, a este respecto, suscribieron los comentarios formulados sobre esta cuestión por el miembro empleador de Suecia y el representante gubernamental. Señalaron además que las cifras indicadas por la OIT en relación con los inspectores de trabajo constituyen pautas y, por lo tanto, no tienen carácter vinculante. Los miembros empleadores agregaron que no se ha determinado aún que el ligero aumento en el número de accidentes de trabajo se vincula de alguna manera con la disminución del número de inspectores de trabajo. Por consiguiente, estimaron que el presente caso debería considerarse como un caso de progreso.

**Los miembros trabajadores** indicaron que no ponen en duda que Suecia sea un país dotado de un modelo social moderno que puede servir de inspiración al mundo entero. No obstante, en lo que respecta a la aplicación del Convenio sobre la inspección del trabajo, las informaciones contenidas en la observación de la Comisión de Expertos no son lo suficientemente positivas como para que se pueda considerar como un caso de progreso. Con mayor razón cuando los trabajadores suecos han contradicho ciertos datos, refiriéndose a la disminución de la capacidad del servicio de inspección del trabajo y al desmantelamiento del Instituto Nacional para la Vida Activa, precisamente en momentos en que existe un aumento sustancial en el número de accidentes del trabajo. El Gobierno sueco debe seguir modernizando y mejorando el equipamiento de sus servicios de inspección del trabajo. Por otra parte, el Gobierno debe proporcionar informaciones adicionales sobre la evolución de la capacidad de sus servicios y sobre su colaboración con expertos competentes, teniendo en cuenta la evolución del número de accidentes del trabajo. Por último, la Comisión de Expertos debe continuar dando seguimiento a la evolución de la aplicación de Convenio en el país.

## Conclusiones

La Comisión tomó nota de la declaración del representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación. La Comisión señaló que la Comisión de Expertos ha considerado como un caso de progreso las medidas adoptadas por el Gobierno a través de la Autoridad del Medio Ambiente del Trabajo con el objeto de mejorar el funcionamiento de la inspección del trabajo. Estas medidas comprenden la creación de un sitio web que permite la declaración en línea de accidentes del trabajo u otros incidentes; la definición de un método de identificación de los establecimientos susceptibles de presentar riesgos para la seguridad en el trabajo que permite facilitar la evaluación a este respecto, de todos los establecimientos registrados; así como las actividades de formación apropiadas para todo el personal que participa en el desarrollo del procedimiento de las actividades de inspección, especialmente con el objeto de garantizar el respeto de los principios éticos y deontológicos.

La Comisión felicitó al Gobierno por estas medidas. Sin embargo, le solicitó que proporcionara a la Comisión de Expertos en su próxima memoria informaciones detalladas que permitan apreciar su impacto, en especial en lo que se refiere al mejoramiento de la comunicación de los accidentes de trabajo; al mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en los establecimientos que presentan riesgos; así como en lo que se refiere a la calidad de la colaboración de las personas que han beneficiado de la forma-



Un representante gubernamental reafirmó el compromiso de su Gobierno en el cumplimiento de sus obligaciones en virtud de la Constitución de la OIT. La Comisión de Expertos señaló un desmantelamiento del sistema de la inspección del trabajo, en razón de la descentralización de la administración del trabajo, mientras que el Convenio requiere que el Gobierno establezca un sistema de inspección del trabajo, a través de mecanismos legislativos, administrativos y de políticas. El orador declaró que la descentralización de la inspección del trabajo puede afectar la letra y el espíritu del Convenio y expresó el compromiso de su Gobierno de proseguir la adopción de medidas para establecer un sistema de inspección del trabajo que esté de conformidad con el Convenio.

Mientras tanto, en cumplimiento del artículo 40, 3), de la Constitución de la República de Uganda, el Gobierno promulgó la Ley núm. 9 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, de 2006, y la Ley núm. 6 sobre el Empleo, de 2006. La primera garantiza el derecho a condiciones laborales seguras y saludables y el establecimiento de comisiones de seguridad y salud en los lugares de trabajo, y la segunda prevé el nombramiento de funcionarios del trabajo en todos los distritos. Además, a pesar del principio de descentralización, en virtud de la Ley sobre los Gobiernos Locales, de 1997, el artículo 8 de la Ley sobre el Empleo dispone que la administración de la ley es responsabilidad de la Dirección del Trabajo; el Gobierno es de la opinión de que esta Dirección es una autoridad central dentro del significado del Convenio. Además, los artículos 10 y 11 de la Ley sobre el Empleo facultan a los funcionarios del trabajo, en nombre del Gobierno central y bajo la supervisión del mismo, entre otras cosas, a realizar inspecciones. En virtud del artículo 15 de la Ley sobre el Empleo, es un delito la obstrucción de la realización de esas funciones por parte de cualquier persona. Así, en el plano legislativo, existe una protección suficiente dentro de los términos, de la letra y del espíritu del Convenio.

En los ámbitos de las políticas y de la administración, la aplicación total del Convenio es un proceso en curso emprendido por el Gobierno, junto con los interlocutores sociales. Puesto que se movilizan recursos para dar efecto a los requisitos del Convenio, se había alentado a los interlocutores tripartitos a que se iniciara una campaña activa de sensibilización, de concienciación y de formación de todos los grupos de interés, a efectos de garantizar que se concretaran plenamente los valores, los principios y los objetivos del Convenio.

La delegación tripartita de Uganda ha solicitado asistencia financiera y técnica en el área de la inspección del trabajo, en una reunión con el Director General de la OIT, durante la presente reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. El orador reiteró su solicitud, añadiendo que podría otorgarse, posiblemente con arreglo al Programa Nacional de Trabajo Decente por País. Añadió que, con miras al fortalecimiento de nuevas capacidades, el Gobierno considera seriamente el restablecimiento de un auténtico ministerio de trabajo, puesto que este ministerio es, por el momento, un simple departamento. El Gobierno se compromete a informar a la OIT de toda evolución al respecto. Como conclusión, el orador reiteró el compromiso de su Gobierno de dar cumplimiento a las disposiciones del Convenio.

Los miembros empleadores recordaron que este caso ya había sido examinado en 2001 y 2003 e hicieron hincapié en que el Convenio es un instrumento muy importante, al igual que la inspección del trabajo desempeña una función esencial en la administración laboral y constituye un elemento fundamental en la aplicación de los convenios ratificados de la OIT. Añadieron que el Convenio promueve leyes y normas que se adaptan a las necesidades cambian-

tes del mercado laboral y, aunque no es prescriptivo, establece una serie de principios relativos al funcionamiento y a la organización del sistema de inspección del trabajo, que son esenciales para garantizar la protección de los trabajadores de manera coordinada y efectiva.

La Comisión de Expertos planteó dos cuestiones: la primera, hace referencia al desmantelamiento de la inspección del trabajo, debido a la descentralización de las funciones de la administración laboral. Los miembros empleadores observaron con preocupación, a partir del informe de la Comisión de Expertos, que la noción de una autoridad central de inspección del trabajo había perdido todo significado, ya que la legislación concede al Ministro tan poca autoridad que no puede ejercer por falta de las infraestructuras y los recursos necesarios. El desmantelamiento de la inspección del trabajo se había iniciado con la descentralización del sistema de inspección del trabajo en 1994 y en consecuencia, pasó a ser competencia de los distritos la creación o no de un sistema de inspección. Una misión de la OIT llevada a cabo en Uganda en mayo de 2005 había revelado que existe un total de 26 inspectores del trabajo para 56 distritos. Sin embargo, el número de distritos había aumentado a 81, aunque el número de inspectores no hubiera crecido proporcionalmente: en la actualidad 30 inspectores cubren 81 distritos. Además, carecen de formación y todavía no hay ninguna autoridad central como se prevé en el artículo 4 del Convenio. El Gobierno había promulgado la legislación laboral en 2006 que contemplaba la inspección del trabajo, de tal manera que ésta acabó yendo más allá de los requisitos del Convenio, pero no se llevó a la práctica. El país carece de la infraestructura necesaria para cumplir con la aplicación del Convenio.

En cuanto a la segunda, la Comisión de Expertos se refirió a la creación de un sistema de inspección adaptable a las necesidades económicas y sociales. Los miembros empleadores observaron con preocupación la constante omisión del Gobierno de elaborar un informe anual sobre la labor de los servicios de inspección, en virtud del artículo 20 del Convenio. Esto impide toda valoración de las necesidades, tanto a nivel nacional como regional, y además dificulta la identificación de las prioridades para actuar y la evaluación de los recursos necesarios.

A modo de conclusión, los miembros empleadores aceptaron que el proceso de descentralización hubiese sido llevado a cabo con las mejores intenciones, a saber, acercar los servicios a la gente, y reconocieron que este proceso no podía cambiar radicalmente. Sin embargo, tuvo un impacto negativo en el sistema de inspección del trabajo, aunque este sistema es necesario para los intereses de la protección social y la mejora de la productividad. Reconociendo que los resultados del sistema de inspección del trabajo se vieron perjudicados por una situación económica desfavorable y la falta de infraestructuras, los miembros empleadores propusieron que se debería examinar de qué manera se puede garantizar que la competencia de la inspección del trabajo sea compartida entre los órganos centrales de la administración laboral y las autoridades descentralizadas. Apoyaron a la Comisión de Expertos en la invitación al Gobierno a adoptar a la brevedad las medidas necesarias para la creación y el funcionamiento de un sistema de inspección que esté de conformidad con los requisitos del Convenio. Esto incluye una mayor formación, la búsqueda de fondos necesarios y de asistencia técnica, el mantener informada a la OIT y el envío de copias de los textos legislativos, normativos y administrativos pertinentes. Por último, animaron al Gobierno a proporcionar la información solicitada en el formulario de memoria del Convenio y a comunicar su memoria a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas.

Los miembros trabajadores subrayaron de nuevo la importancia determinante de la aplicación de este Convenio para contar con el número suficiente de inspectores de



trabajo que garantizara de manera eficaz el ejercicio de sus funciones, gozaran de las competencias y dispusieran de los medios adecuados para efectuar las visitas a los lugares de trabajo y, por último, pudieran beneficiarse de los programas de formación, gracias a las inversiones y a la asistencia de los expertos. Asimismo, este instrumento subraya la necesidad de que los servicios de inspección descansen en una autoridad central de control (artículo 4 del Convenio) que debe publicar un informe anual de inspección (artículo 20).

La aplicación del Convenio en Uganda plantea enormes problemas, ya que no existe un verdadero ministerio de trabajo y la organización de la inspección del trabajo es competencia de los distritos, sin coordinación ni relación alguna con la autoridad central. La nueva legislación, adoptada en 2006, a la que hizo referencia el representante gubernamental, obliga a cada distrito a contratar al menos a un funcionario del trabajo. Sin embargo, a partir de las informaciones comunicadas a los miembros trabajadores, únicamente un tercio de los distritos ha procedido a realizar estas contrataciones. Además, en vista de las numerosas funciones desempeñadas por este funcionario, es difícil afirmar que las medidas adoptadas por estos distritos cumplan satisfactoriamente la aplicación del Convenio.

El Gobierno, consciente de la problemática y de las medidas de descentralización que no cumplen con el Convenio, se compromete ante esta Comisión a adoptar las medidas necesarias para crear un ministerio de trabajo permanente. Sin embargo, estas promesas fueron ya realizadas en el curso de las reuniones de junio de 2001 y 2003 de la Conferencia y, desde entonces, no se ha hecho nada por mejorar la situación. Es realmente deplorable que las conclusiones de esta Comisión quedaran sin respuesta. Los argumentos expuestos por el Gobierno, según los cuales la Constitución Nacional prevé una gran descentralización, no pueden hacerle olvidar que la ratificación de un convenio por parte de un país implica su aplicación por las autoridades centrales. Además, habida cuenta de la competencia de subrogación atribuida al poder central por la Constitución, este argumento sólo puede ser un pretexto.

Debido a los efectos de la mundialización en Uganda, esta situación plantea también un problema a los países que compiten con este país para atraer las inversiones extranjeras y un riesgo de *dumping* social para los trabajadores. En este contexto, la última conferencia que reunió en Arusha a los Ministros de Trabajo de los cinco países del África Oriental, subrayó la necesidad de crear un ministerio de trabajo permanente en Uganda y una autoridad central de inspección del trabajo conforme a los requisitos del Convenio. Los miembros trabajadores instaron al Gobierno a que adoptara las medidas necesarias para cumplir con la aplicación del Convenio y para que se comprometiera en el marco de un plan de acción que respetara los plazos establecidos para cada medida y cada etapa.

**El miembro trabajador de Uganda** declaró que, si bien se les había dado a los trabajadores la oportunidad de dialogar con el Gobierno — que había manifestado su compromiso de aplicar el Convenio —, éstos deseaban que el Gobierno acelerara el proceso de aplicación y previera el calendario correspondiente. Hacía mucho tiempo que se necesitaba establecer un ministerio de trabajo de pleno derecho, y es preciso insistir enfáticamente en la importancia que reviste dicho ministerio para asegurar la conformidad con las disposiciones del Convenio. Los demás países de la región del África Oriental cuentan con verdaderos ministerios de trabajo. Centralizar la inspección de trabajo reviste máxima importancia. Aun reconociendo la dificultad que entraña facilitar el proceso de centralización y crear los mecanismos necesarios para la aplicación del Convenio, el orador sostuvo que, para aplicar el Convenio, es preciso introducir mejoras en el marco actual.

Mejorar la capacidad de los inspectores de trabajo existentes mediante una capacitación y una financiación adicional, por ejemplo, sería de gran ayuda para mejorar las condiciones de trabajo. Además, el Gobierno debía contratar inspectores de trabajo en los distritos que carecían de tales servicios, especialmente por no disponer dichos distritos de recursos suficientes para ello. Instó al Gobierno a introducir los cambios legislativos necesarios y confió en poder informar el próximo año a la Comisión de la realización de progresos satisfactorios.

**El miembro gubernamental de Kenya** señaló que el Gobierno de Uganda había reconocido la necesidad de establecer un sistema más sólido de administración del trabajo y de crear un ministerio de trabajo, a fin de cumplir con los requisitos del Convenio. Agradeció al Gobierno su espíritu de apertura y su interés en que su país avanzara hacia un mayor desarrollo socioeconómico.

Señaló que la inspección del trabajo contribuye a promover las normas y los principios que sirven para salvaguardar el bienestar de los trabajadores. En cambio, en las regiones que carecen de sistemas de inspección del trabajo, es más probable que se produzcan infracciones de las normas del trabajo. Por consiguiente, acogió con beneplácito el deseo del Gobierno de establecer una inspección del trabajo eficaz. Indicó que Kenya, como país vecino de Uganda, con toda seguridad se vería afectada si este país no lograra garantizar la aplicación de las normas del trabajo. Instó al Gobierno a actuar con prontitud, a fin de reforzar el sistema de inspección del trabajo y de establecer un auténtico ministerio de trabajo. Asimismo, instó a la Oficina a que proporcionara la asistencia técnica que el Gobierno pudiera necesitar, a fin de que sus esfuerzos dieran frutos.

**El representante gubernamental de Uganda** agradeció las intervenciones de los oradores. Señaló que, aunque existe la voluntad de efectuar las reformas necesarias, su país carece de las capacidades para llevarlas a cabo. Indicó que recientemente se habían producido cambios en el Gobierno en lo que respecta a las cuestiones políticas y también en la propia administración. Aunque no pudo dar fechas exactas, garantizó que se están realizando los procesos necesarios de reforma y que, en un período de más o menos un año, se creará un verdadero ministerio de trabajo.

**Los miembros empleadores** agradecieron al Gobierno su franqueza y buena voluntad, al aceptar la asistencia de la Oficina. Reconocieron que el proceso de descentralización se está realizando con las mejores intenciones, a saber, acercar los servicios a la población, y señalaron que es poco probable que este proceso se invierta. Sin embargo, la descentralización ha afectado negativamente al sistema de inspección del trabajo, que es necesario para garantizar la protección social y mejorar la productividad.

Reconociendo que la labor de la inspección del trabajo se ha visto muy afectada por la situación económica desfavorable y la falta de infraestructuras, se unieron a la Comisión de Expertos para pedir al Gobierno que adopte, a la mayor brevedad, todas las medidas necesarias para el establecimiento y buen funcionamiento de un sistema de inspección que esté de conformidad con los requisitos del Convenio. Estas incluyen una mejora en la creación de capacidades y de la formación, la búsqueda de la asistencia técnica y de los fondos necesarios, y mantener informada a la OIT, transmitiendo copias de los textos legislativos y administrativos pertinentes. Concluyeron pidiendo al Gobierno que proporcionara la información solicitada en el formulario de memoria del Convenio y que enviara su memoria a los interlocutores sociales.

**Los miembros trabajadores** lamentaron profundamente que el Gobierno no hubiese cumplido con los compromisos adquiridos en el curso de las reuniones de junio de 2001 y de 2003 de la Conferencia y tomaron nota del nuevo compromiso del Gobierno de poner su legislación y su práctica de conformidad con el Convenio, y en particular de crear un ministerio de trabajo permanente, de

acuerdo con la declaración de Arusha realizada por los Ministros de Trabajo de los países del África Oriental. Sin embargo, como los compromisos adquiridos son insuficientes, solicitaron encarecidamente al Gobierno que elaborara un plan de acción concreto, que involucrara a las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores, y lamentaron que el Gobierno no pudiera confirmar a estas alturas un calendario preciso. Los miembros trabajadores invitaron asimismo al Gobierno a utilizar la asistencia técnica facilitada por la OIT, a través del proyecto destinado a reforzar la administración del trabajo y las relaciones laborales del África Oriental.

### Conclusiones

La Comisión tomó nota de la declaración del representante gubernamental y del debate que tuvo lugar a continuación. Tomó nota asimismo del compromiso del Gobierno de adoptar medidas para instaurar un sistema de inspección que responda a las exigencias del Convenio. La Comisión destacó, en particular, el anuncio hecho por el representante gubernamental de la adopción en 2006 de la Ley núm. 9 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, que prevé la creación de comités de seguridad y salud en los lugares de trabajo, así como de la Ley núm. 6 sobre el Empleo, en virtud de la cual se nombrará un funcionario de trabajo en cada distrito. Por otra parte, la Comisión tomó nota con preocupación acerca de lo señalado por el representante gubernamental relativo a la inexistencia de un Ministerio del Trabajo, cuyas funciones las asume un departamento embrionario, en el seno de un ministerio de competencias más amplias.

La Comisión señaló con inquietud que este caso ya se discutió en 2001, en 2003 y en el curso de la presente reunión. Recordó que la Comisión de Expertos viene exhortando desde hace años al Gobierno a que adopte medidas destinadas a invertir el proceso de deterioro continuo del Servicio de inspección del trabajo, deterioro que se ha agravado a partir de 1995 cuando esta función se descentralizó en beneficio de los distritos. La Comisión recordó asimismo haber refrendado en sus conclusiones de 2001 y de 2003 las recomendaciones formuladas por la Comisión de Expertos respecto del establecimiento de un sistema de inspección que esté en conformidad con las exigencias del Convenio y se adapte a la evolución económica y social. Insistió en particular en la necesidad de colocar dicho sistema bajo el control de una autoridad central, de modo que se garantice una misma protección para todos los trabajadores de los establecimientos industriales y comerciales en todo el territorio.

La Comisión observó que como consecuencia de la ausencia de informe anual sobre las actividades de inspección, según lo prescriben los artículos 20 y 21 del Convenio, los órganos de control de la OIT se ven impedidos de evaluar la aplicación de la legislación relativa a la inspección del trabajo en la práctica, o incluso de evaluar el volumen y la calidad de las actividades realizadas en virtud de las exigencias del instrumento. En consecuencia, la Comisión solicitó al Gobierno que adopte sin tardanza medidas para crear una administración del trabajo eficaz y dotada del personal y de los recursos necesarios para su funcionamiento, condición indispensable para el funcionamiento eficaz de un sistema de inspección. Tomando nota asimismo de la solicitud de asistencia técnica específica, que le permita cumplir sus obligaciones dimanantes de la ratificación del Convenio, en particular en el marco del Programa de Trabajo Decente, la Comisión pidió al Gobierno que emprenda todas las acciones necesarias a estos efectos. Por último, la Comisión pidió también al Gobierno que envíe a la Oficina informaciones relativas a los avances realizados, para su consideración por la Comisión de Expertos en su próxima reunión de noviembre-diciembre de 2009.

## Convenio núm. 87: Libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948

### BANGLADESH (ratificación: 1972)

Un representante gubernamental reiteró que su Gobierno está firmemente comprometido con el cumplimiento de los diversos convenios de la OIT y con la promoción de las actividades sindicales y la libertad sindical en Bangladesh. Su Gobierno ha tomado nota con seriedad de todas las alegaciones sobre violación de los convenios de la OIT y ha examinado con sumo cuidado las alegaciones presentadas. Recordó a este respecto que su país ha ratificado un total de 33 convenios, entre ellos siete convenios fundamentales.

Recordó que la Ley del Trabajo de 2006 se promulgó después de realizarse consultas con las partes interesadas que se prolongaron por espacio de 14 años. Dicha ley promueve la actividad sindical y, a este respecto, señaló que diversos sindicatos han realizado elecciones en los últimos meses y se ha autorizado el ejercicio del derecho de sindicación a los activistas sindicales. No obstante, algunas partes continúan estimando que la Ley del Trabajo de 2006 necesita mejoras.

Señaló también que ha habido casos en los que personas ajenas al mundo del trabajo han intentado fomentar disturbios y cometido desmanes en pequeñas empresas. Recordó que al Gobierno le incumbe mantener el orden público y afirmó que los órganos encargados de hacer cumplir la ley han actuado de conformidad con lo dispuesto en la legislación nacional y bajo la supervisión directa de los magistrados del poder judicial. No ha sido la intención del Gobierno acosar a los dirigentes sindicales ni impedirles que ejerzan legítimamente sus actividades sindicales. Subrayó que si bien la Confederación Sindical Internacional (CSI) se ha referido a algunos casos, se trata de casos aislados y no constituye un modelo habitual de violaciones. A título preventivo, el Gobierno ha establecido un grupo de trabajo sobre bienestar laboral en el que participan representantes de los trabajadores y una comisión de gestión de crisis a la cabeza de la cual se encuentra un alto funcionario del Ministerio de Trabajo y Empleo.

Respecto de las alegaciones contenidas en el Informe de la Comisión de Expertos, dijo que ninguna de las personas allí mencionadas seguía encarcelada y que todas habían obtenido la libertad bajo fianza. El Gobierno no sigue adelante con las diligencias judiciales en contra de ellos. Agregó que en el país existen más de 5.000 fábricas en las que trabajan 2,5 millones de personas, y que no es fácil mantener el orden público en todas las fábricas. El Gobierno está empeñado en garantizar el orden y el imperio de la ley en las fábricas con una prudencia extrema. No obstante, ciertas personas ajenas al mundo fabril se han aprovechado de la situación e incluso han buscado refugio en las oficinas de los sindicatos. En tales casos se pone sumo cuidado al hacer cumplir la ley. Por ejemplo, los 250 trabajadores del sector del vestido detenidos en 2006 han sido liberados y se han interrumpido los procedimientos en su contra.

En lo que atañe a las ZFE (ZFE) recordó que éstas se habían creado hace dos decenios con el propósito de promover la inversión extranjera directa en el país. En ellas existen más de 250 fábricas y sus propietarios se han comprometido a respetar la existencia de sindicatos que ejerzan plenamente sus derechos en 2010, de conformidad con lo dispuesto en la Ley sobre Asociaciones de Trabajadores y Relaciones de Trabajo en las ZFE de 2004. A partir de noviembre de 2006 se crearon asociaciones de trabajadores en todas las fábricas que existen en las ZFE, las cuales velan por el bienestar de los trabajadores. Actualmente en las ZFE se cuenta con 177 comités de representación y bienestar de los trabajadores. Los salarios y otros beneficios de que gozan esos trabajadores son significativamente más elevados que en el resto del país y la

legislación nacional relativa a la actividad sindical en las ZFE se mejora constantemente.

Se refirió asimismo a las actividades realizadas por el Gobierno para promover la libertad sindical y condiciones de trabajo decentes. Señaló que, en consulta con representantes de los trabajadores y algunas ONG se está dando el toque final a la política destinada a erradicar el trabajo infantil, con vistas a asegurar que no haya niños en los lugares de trabajo. Se han emprendido varios proyectos, entre ellos un proyecto de duración determinada de la OIT, que se encuentra en su segunda fase y cuyo objetivo es retirar 45.000 niños de trabajos peligrosos en ocho ciudades importantes. Otro proyecto del Gobierno en el que participan múltiples actores prevé retirar a 30.000 niños de trabajos peligrosos, proporcionarles educación informal y formación profesional, y ofrecer a sus padres micro crédito para asegurarles medios de sustento. Con asistencia de la OIT, se están elaborando directrices para los trabajadores del sector del desguace de barcos y se les provee formación sobre seguridad y salud en el trabajo. Se lleva también a cabo otro proyecto para educar a los trabajadores de las plantaciones de té para ayudarles a evitar la violencia social y prevenir las enfermedades de transmisión sexual. Agregó que las disposiciones relativas al salario mínimo se han anunciado en el sector del vestido y en otros 35 sectores. Asimismo, en el 98 por ciento del sector del vestido se estaba pagando el salario mínimo.

Respecto de la Comisión Consultiva Tripartita, compuesta de 60 miembros, indicó que es un órgano muy eficaz y que el Gobierno está empeñado en aumentar su representatividad. A ese respecto, se refirió a una reunión celebrada recientemente con los dirigentes sindicales en la que se decidió facilitar la realización de actividades sindicales más intensas y aumentar la representatividad de dicha Comisión Consultiva mediante la cooptación nuevos miembros.

Por último, señaló que el Gobierno está preparando la celebración de elecciones en diciembre de 2008 y flexibilizando las medidas relativas a la actividad sindical. Se despliegan esfuerzos para promover la responsabilidad social de las empresas de modo que los empleadores se sientan obligados a apoyar el bienestar de los trabajadores y que sus condiciones de trabajo sean supervisadas por la inspección de fábricas y establecimientos.

**Los miembros empleadores** recordaron que la Comisión ha venido tratando la cuestión de la libertad sindical en Bangladesh desde 1983. Las últimas discusiones tuvieron lugar en 1997 y 1999. El Estudio general de 1994 sobre el Convenio núm. 87 hizo hincapié en que la legislación de Bangladesh no estaba en conformidad con lo dispuesto en dicho Convenio. La Comisión ha venido solicitando reiteradamente al Gobierno que ponga la legislación nacional en conformidad con las disposiciones del Convenio núm. 87, tal como lo solicitó la Comisión de Expertos, y que remueva las restricciones a la libertad sindical, tanto en la legislación como en la práctica.

El Gobierno se ha referido repetidamente a la labor legislativa que realizan diversas comisiones legislativas, pero hasta la fecha sin resultados visibles. El primer párrafo de las observaciones de la Comisión de Expertos revela optimismo y esperanza frente al hecho de que, tras muchos años, se estén concretando algunas mejoras. Se promulgó la nueva Ley del Trabajo de 2006, que deroga la Ordenanza de Relaciones Laborales de 1969. La Comisión de Expertos ha analizado la nueva ley detalladamente en lo que respecta a la libertad sindical. No obstante, los miembros empleadores expresaron que sólo pueden manifestar su profunda desilusión frente al resultado de ese análisis. Sobre la base del análisis en cuestión, tienen la impresión de que todas las disposiciones criticadas en años anteriores tanto por la Comisión de la Conferencia como por la Comisión de Expertos han quedado incorporadas en la nueva Ley del Trabajo. Por ejemplo, se sigue

denegando al personal directivo y a los trabajadores de la Administración Pública el derecho de constituir sindicatos, como también se les deniega ese derecho a muchos otros grupos de trabajadores como los trabajadores ocasionales. Ciertas medidas utilizadas por los sindicatos para conseguir afiliados se califican de «intimidantes», y por lo tanto se consideran inadmisibles. Para inscribir un sindicato en el registro se sigue exigiendo que el porcentaje de sus afiliados sea el 30 por ciento de todos los trabajadores de una empresa. Queda prohibida la afiliación sindical múltiple y la violación de esta prohibición se sanciona con encarcelamiento. Respecto del punto relativo a la restricción del derecho de huelga, planteada por la Comisión de Expertos, los miembros empleadores se remiten a su postura habitual referente a este tema. Los miembros empleadores no pueden referirse al hecho de que la Comisión de Expertos haya consagrado tanta atención a una cuestión que no está regulada por el Convenio núm. 87.

Los miembros empleadores se refirieron solamente a algunos de los puntos planteados por la Comisión de Expertos. No obstante, se preguntan si el Gobierno los ha comprendido mal o si simplemente ha ignorado las solicitudes de la Comisión de la Conferencia y de la Comisión de Expertos, en el sentido de poner su legislación en conformidad con las disposiciones del Convenio. En el contexto de los comentarios del representante gubernamental, los miembros empleadores acogieron con agrado que el Gobierno acepte que el nuevo Código del Trabajo deba ser modificado nuevamente.

Los miembros empleadores expresaron también su preocupación por los acontecimientos ocurridos en el país, tales como los arrestos múltiples de sindicalistas — en particular los arrestos de dirigentes sindicales en el marco de manifestaciones —, así como frente a las sanciones que les han sido impuestas. El Gobierno ha alegado que en el curso de las manifestaciones le incumbe mantener el orden público. Ello no justifica sin embargo las medidas adoptadas en contra de los sindicalistas, tal como las describe la Comisión de Expertos. Respecto de la aplicación del Convenio en la práctica, los miembros empleadores apoyaron lo expresado por la Comisión de Expertos en el sentido de que las organizaciones de empleadores y de trabajadores solamente pueden ejercer sus derechos en un clima libre de amenazas, presiones o intimidación de cualquier tipo. En situaciones como las que se describen en la observación de la Comisión de Expertos, puede resultar necesario contar con una estrategia que permita reducir la escalada allí descrita.

La tercera cuestión a la que hace referencia la Comisión de Expertos es la de la libertad sindical para los trabajadores de las ZFE, que se rigen por una multiplicidad de reglamentos complejos los cuales, en parte, constituyen obstáculos insalvables para el establecimiento de sindicatos. La Comisión de Expertos y la Comisión de la Conferencia han pedido repetidamente al Gobierno que también garantice la aplicación del Convenio en las ZFE.

Por último, los miembros empleadores se refirieron a la cuestión del funcionario gubernamental encargado de inscribir al sindicato en el registro, que dispone de muy amplios poderes en lo que respecta al acceso y la supervisión de los locales sindicales, punto que sigue sin esclarecerse.

Los miembros empleadores instaron al Gobierno a que informe detalladamente si, además de los puntos ya planteados en relación con la Ley del Trabajo, existen otras disposiciones en dicha ley que estén en conformidad con las disposiciones del Convenio. Si no es así, la nueva ley requeriría ser enmendada cuanto antes. Además, las disposiciones relativas a la constitución de organizaciones de trabajadores en las ZFE debería ponerse en conformidad con el Convenio. En la práctica, la libertad sindical sólo puede desarrollarse y ejercerse en un clima libre de amenazas. De persistir los obstáculos, el Gobierno debería —

26 años después de la ratificación del Convenio — solicitar a la Oficina que le proporcione asistencia técnica.

**Los miembros trabajadores** recordaron que el caso de Bangladesh sobre la aplicación del Convenio núm. 98 ya fue examinado en 2006. En esa oportunidad, tanto los miembros empleadores como los trabajadores, así como un número importante de gobiernos, subrayaron la extrema gravedad de ese caso. Por ese motivo, la Comisión formuló severas conclusiones sobre la importancia de asegurar una protección adecuada contra los actos de injerencia y de garantizar el ejercicio del derecho de negociación colectiva libre y voluntaria en los sectores público y privado sin obstáculos legales, así como sobre las importantes dificultades existentes en relación con el ejercicio de los derechos sindicales en las ZFE. En esa oportunidad, la Comisión decidió incluir sus conclusiones en un párrafo especial de su informe.

Este año, el caso de Bangladesh se examina en relación con la aplicación del Convenio núm. 87, vinculado estrechamente al Convenio núm. 98. Los comentarios formulados por la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio núm. 87 son desalentadores. En agosto de 2007, la CSI comunicó a la Oficina, entre otros, una serie de alegatos relativos a violaciones de las libertades civiles concernientes a: la muerte de un huelguista por la policía; la represión particularmente dura por parte del Batallón de Acción Rápida del Ejército; el arresto de huelguistas y manifestantes y, en particular dirigentes sindicales y el acoso policial contra el Centro Americano para la Solidaridad Laboral Internacional; los disparos contra el Sr. Mohammed Firoz Mia, presidente del Sindicato que representa a los trabajadores del Consejo de Teléfonos y Telégrafos.

En su observación, la Comisión de Expertos recordó que la libertad sindical sólo puede ejercerse en un clima libre de violencia, de presión o de amenazas de todo tipo. En cierta medida, esas violencias conciernen las campañas sindicales para la defensa de los derechos de los trabajadores en las ZFE, en las que, la Ley sobre Asociaciones de Trabajadores y Relaciones de Trabajo de las ZFE, de 2004, sigue vigente y contiene numerosas violaciones a los derechos fundamentales de los trabajadores. La primera violación se refiere a la prohibición de afiliarse a sindicatos en las ZFE, prohibición que debería haber sido abolida a fines de 2006. No obstante, esta situación sigue sin modificaciones o, al menos, el Gobierno de Bangladesh no ha facilitado información alguna a este respecto.

Es conveniente recordar que el Comité de Libertad Sindical, sobre la base de una queja presentada por la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, del Vestido y Cuero (FITTVC), formuló conclusiones importantes sobre los derechos sindicales en las ZFE. En esa oportunidad, el Comité de Libertad Sindical recordó que los trabajadores de las ZFE, a pesar de los argumentos económicos que a menudo se alegan, deberían gozar sin ninguna distinción al igual que los demás trabajadores, de los derechos sindicales previstos en el convenio sobre la libertad sindical. El Comité también estimó que la negativa de autorizar el derecho sindical de los trabajadores de esas zonas constituye una violación grave del principio de libertad sindical y, en particular, del artículo 2 del Convenio núm. 87 que garantiza a todos los trabajadores el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas. De ese modo, para confirmar el marco legal del Convenio, el Comité de Libertad Sindical formuló 15 recomendaciones concretas.

En su observación, la Comisión de Expertos constató asimismo la existencia de serias discrepancias entre la legislación nacional y el Convenio. Al igual que la Comisión de Expertos, los miembros trabajadores observan que la nueva Ley del Trabajo, que sustituyó en 2006 a la ordenanza de relaciones laborales, no aportó ninguna mejora. Por el contrario, en determinados aspectos, ha introducido nuevas restricciones: la exclusión de los empleados

gerenciales y administrativos del derecho de constituir organizaciones sindicales; la exclusión de una serie de sectores; las restricciones a la afiliación a sindicatos y la participación en las elecciones sindicales únicamente a los trabajadores del establecimiento de que se trate; las sanciones previstas para determinados métodos de afiliación a los sindicatos; los criterios estrictos para la representatividad; las disposiciones que deniegan el derecho a recaudar fondos a los sindicatos que no están registrados y varias restricciones al derecho de huelga. Los miembros trabajadores compartieron la profunda preocupación manifestada por la Comisión de Expertos, así como la solicitud urgente para poner término a esta situación de graves violaciones a los derechos sindicales a la denegación de los derechos fundamentales de los trabajadores en las ZFE y fuera de esas zonas.

Desde 1989, la Comisión de Expertos ha venido formulando numerosos comentarios sobre la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 por Bangladesh y la Comisión de la Conferencia formuló conclusiones en varias oportunidades llamando la atención en particular sobre los problemas de las ZFE. Durante el mismo período, el Comité de Libertad Sindical formuló varias recomendaciones. De ese modo, puede llegarse a la conclusión de que este es un caso de falta continua de aplicación de los convenios relativos a la libertad sindical.

El motivo de que este caso figura en la lista es también la evolución de la situación en el terreno que puede calificarse de extremadamente grave. Los que pensaron que la situación iba a mejorar después del establecimiento del nuevo Gobierno provisional se equivocaron. Por el contrario, la situación se ha agravado. La realización de actividades sindicales es prácticamente imposible. Los locales sindicales están cerrados. Las huelgas y manifestaciones están prohibidas. Los dirigentes sindicales son objeto de arresto e intimidaciones mediante procedimientos judiciales ante los tribunales penales, por lo general completamente injustificados. Se obliga a los activistas sindicales a renunciar y se los amenaza físicamente. Los nuevos sindicatos no tienen posibilidad de registrarse. Además, la prensa nacional informa que la policía realizó disparos sobre los trabajadores de la industria de la confección que realizaban manifestaciones para que se revalorizara su poder adquisitivo después del considerable aumento de los precios de los productos alimenticios básicos, una reivindicación que se justifica fácilmente cuando el salario mínimo no supera los 25 dólares de los Estados Unidos por mes. Asimismo, debe señalarse que el Gobierno prohibió a los sindicatos celebrar el 1.º de mayo.

En su observación, la Comisión de Expertos pidió que se adoptaran modificaciones sustanciales a la legislación para ponerla en conformidad con el Convenio núm. 87. No obstante, durante los últimos meses, los trabajadores se enfrentan a propuestas legislativas aún más restrictivas. Es evidente que el Gobierno de Bangladesh aprovecha la situación del estado de emergencia en que el país se encuentra desde enero de 2007 para proceder a una grave supresión de los derechos sindicales. Esto no sólo plantea problemas desde el punto de vista social sino también económico, en particular para la industria de la confección. El empleo de 2,5 millones de trabajadores en esos sectores se ve gravemente amenazado debido a que son cada vez más numerosos los países y empresas occidentales que exigen el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

**El miembro gubernamental de Pakistán** tomó nota con satisfacción de las numerosas medidas adoptadas por el Gobierno de Bangladesh relacionadas con el cumplimiento del Convenio núm. 87. Es alentador que, en virtud de la Ley del Trabajo de 2006, se haya autorizado la realización de actividades laborales, lo cual promueve la actividad sindical. Otras varias medidas, entre otras, el establecimiento de la Comisión Tripartita Consultiva y las medidas adoptadas por el Ministerio responsable del sector del

desguace de buques, constituyen también una señal alentadora. Expresó la esperanza de que el nuevo Gobierno, que asumirá después de las elecciones previstas en diciembre de 2008, adopte medidas adicionales encaminadas a eliminar las restricciones impuestas a la actividad sindical en las ZFE y a la afiliación sindical a diversos sindicatos.

**El miembro trabajador de Bangladesh** dijo que, tras los enfrentamientos políticos en Bangladesh, el Presidente, actuando en virtud de la Constitución declaró el estado de emergencia y formó un Gobierno provisional que asumió sus funciones en enero de 2007. Como consecuencia de ello, se suspendieron todas las actividades políticas y sindicales. Además, se suspendió la aplicación del Convenio núm. 87, dejando a los dirigentes sindicales en la imposibilidad de ejercer el derecho a la libertad sindical. El Gobierno emprendió reformas para celebrar elecciones parlamentarias libres y justas, previstas para diciembre de 2008. La Comisión Tripartita Consultiva se formó a fin de entablar discusiones, negociaciones y tratar de resolver las cuestiones laborales, así como para determinar una estrategia destinada a restablecer la aplicación del Convenio núm. 87. Se celebraron varias reuniones de alto nivel, pero a pesar de las intensas presiones ejercidas sobre el Gobierno, aún no se ha restablecido la libertad sindical.

Entre tanto, como resultado del aumento desenfrenado de los precios, empeoró la situación de los trabajadores que ya recibían bajos salarios, los que vieron su poder adquisitivo afectado considerablemente; en consecuencia, los trabajadores y organizaciones del sector del vestido efectuaron manifestaciones para expresar sus legítimas reivindicaciones en defensa de sus salarios y medios de vida. Tras un período prolongado de agitación laboral, en 2006 se firmó un memorándum tripartito de entendimiento con el anterior Gobierno, atendiendo las demandas de los trabajadores del sector del vestido. Si bien sus disposiciones fueron aplicadas en algunos sectores de dicha industria, la precaria situación de muchas empresas ha obstaculizado su aplicación general. Si el Gobierno no pone nuevamente en vigor el Convenio núm. 87, la agitación social y las manifestaciones aumentarán pese al estado de emergencia actual.

El aumento de precios sin precedentes ha afectado gravemente a los trabajadores del país. El salario mínimo se ha fijado en 25 dólares de los Estados Unidos por mes, insuficiente incluso para una persona sin cargas de familia. En vista del aumento de precios, es necesario que el salario se aumente a 75 dólares estadounidenses mensuales. Los trabajadores también enfrentan problemas por la ausencia de derechos sindicales fundamentales que debilitan y obstaculizan severamente el ejercicio de los derechos humanos y la aplicación del Convenio núm. 87.

El Gobierno propuso la derogación de la Ley sobre los Partidos Políticos, una de cuyas disposiciones establece que todos los partidos políticos deben incluir una organización laboral. Esta medida provocó la politización de los sindicatos y el orador expresó su conformidad con esta propuesta del Gobierno. Su organización favorece con firmeza el establecimiento de un movimiento sindical ajeno a los partidos políticos, un objetivo que también persigue y promueve la OIT.

En 2006, durante el último mandato del Gobierno anterior, se promulgaron o modificaron numerosas leyes de trabajo en grave detrimento del movimiento sindical. En la actualidad es obligatorio que, inmediatamente después de haber recibido una solicitud para el registro de un sindicato, la autoridad de registro debe facilitar al empleador una lista de los trabajadores que se hayan presentado como candidatos a ocupar cargos sindicales. Si bien pocos sindicatos solicitaron el registro en la práctica, los que lo hicieron se encontraron con que el empleador despidió a todos los candidatos propuestos a los que hizo agredir brutalmente por matones a sueldo. Otra disposición establece que si el Director de Trabajo no organiza la elección

por cualquier motivo dentro del plazo previsto, el sindicato que actúe en ese momento como agente de negociación colectiva seguirá cumpliendo esas funciones durante un período ilimitado, una disposición que vulnera los derechos democráticos de los trabajadores.

El Gobierno provisional ha planteado algunas cuestiones para la discusión por la Comisión Consultiva Tripartita, entre las que cabe mencionar la exigencia de que exista un solo sindicato por establecimiento; la prohibición de establecer locales sindicales a más de 200 metros de la empresa concernida y la exigencia de que toda persona que se presente a una elección para ocupar un cargo sindical realice previamente una formación en una organización sindical. Los dirigentes sindicales expresaron su fuerte oposición a esas propuestas en reuniones de la Comisión Consultiva Tripartita, y los representantes gubernamentales manifestaron que dichas propuestas no se pondrían en práctica sin apoyo sindical. El miembro trabajador expresó la esperanza de que el Gobierno mantenga esta promesa.

En lo que respecta a las empresas multinacionales, recordó que en el marco del sistema tripartito en vigor con anterioridad a la declaración del estado de emergencia, muchas empresas son renuentes a discutir sobre los regímenes contractuales laborales. Pese a la fuerte oposición de los sindicatos, muchas empresas emplean a trabajadores subcontratados, mientras que al mismo tiempo aplican un régimen de retiro «voluntario» de manera obligatoria. La libertad sindical ha desaparecido prácticamente en las ZFE, aunque como consecuencia de varias reuniones con la OIT y otras organizaciones, el Gobierno decidió eventualmente autorizar la formación de comisiones consultivas en algunas industrias. Expresó la esperanza de que se restableciera plenamente la libertad sindical en las ZFE.

Instó a la OIT y a la Comisión de Expertos a ejercer presión sobre el Gobierno y los empleadores para poner término a esta indignante situación, modificar la legislación contraria a los trabajadores y restablecer la aplicación del Convenio núm. 87 en Bangladesh, para garantizar un clima sindical democrático y saludable.

**Un observador representante de la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVC)** dijo que, en junio de 2006, la Comisión de la Conferencia solicitó al Gobierno de Bangladesh que eliminara los obstáculos para las actividades sindicales en las ZFE, impidiera la interferencia en los asuntos de los sindicatos y estableciera requisitos menos estrictos para el registro y reconocimiento de los sindicatos. De hecho, dos años más tarde, la libertad sindical ha sido suprimida, como consecuencia de la prohibición de la actividad sindical en conformidad con la reglamentación de emergencia impuesta en enero de 2007. Durante 17 meses, se ha impedido la organización de sindicatos, la reunión de sus afiliados e incluso mantener reuniones estatutarias para la renovación de los mandatos de sus dirigentes, y el Gobierno propone incluso requisitos más estrictos para el reconocimiento de los sindicatos. Como resultado directo, se ha intensificado la explotación de los trabajadores y, en ausencia de la representación de los trabajadores, se ha llegado prácticamente al borde de la anarquía al aumentar las tensiones debido al retraso frecuente en el pago de los salarios, el engaño en el pago de las horas extraordinarias, y las sistemáticas agresiones físicas de los trabajadores.

Desde hace un año y medio, semanalmente se publican nuevas informaciones sobre disturbios provocados por la extrema explotación. Los periódicos de hoy informan acerca de los daños provocados por 50.000 trabajadores textiles a 50 fábricas debido a la muerte de un trabajador. En días anteriores ha habido informaciones sobre cientos de trabajadores textiles que participaron en disturbios callejeros y forzaron el cierre de 20 fábricas en razón de que reciben un salario inferior al salario mínimo y que son engañados en lo que se refiere a las horas extraordinarias. Este es el resultado obtenido de la represión de represen-

tantes de los trabajadores, que quedaron sin dirigentes. Durante los 20 años de existencia de las ZFE los trabajadores han carecido en gran medida, de representación. Se hicieron promesas reiteradas para garantizar la libertad sindical a los trabajadores de las ZFE, pero dichas promesas no se han cumplido, y se encuentran más lejos que nunca de estar en condiciones de unirse y negociar libremente. Como consecuencia de la supresión de los derechos de los trabajadores, el salario mínimo legal es inferior a 80 céntimos por día, o a 22 dólares de los Estados Unidos al mes, muy por debajo del nivel de «extrema pobreza» de las Naciones Unidas. Los trabajadores gastan ahora el 70 por ciento de sus salarios sólo en arroz.

El propio Gobierno admitió que sólo el 51 por ciento de las empresas de la industria del vestido cumplen con las normas mínimas de salarios y las condiciones básicas de trabajo. Los inspectores del trabajo informaron sobre 37.033 violaciones a la legislación laboral en 2006 y 48.291 en 2007, pero los casos iniciados en contra de las empresas infractoras disminuyeron de 5.684 en 2006 a sólo 428 en 2007, y esto en un tiempo en que la industria del vestido está en pleno auge. La industria del vestido esperaba realizar exportaciones por un valor de 11.000 millones de dólares en 2008, y una inversión interna en la ZFE superior a los 1.000 millones de dólares.

El orador manifestó que comprendía las dificultades del Gobierno provisional para rescatar Bangladesh de su inactividad política y la corrupción de las últimas décadas, pero estimó que los trabajadores no son responsables de esta situación y que ya han sido castigados mediante la vulneración de sus derechos, el empobrecimiento y los tratos inhumanos. Citó numerosos ejemplos de detención y malos tratos de sindicalistas y de abuso de los trabajadores, incluida la obligación de trabajar durante largas jornadas, circunstancias que en algunos casos han tenido consecuencias fatales.

No resulta sorprendente que el descontento entre los trabajadores se haya extendido. En efecto, en febrero, un secretario adjunto del Ministerio de Trabajo y Empleo admitió que «el maltrato los trabajadores y la mala gestión de los problemas» eran una de las principales razones del descontento laboral. El jefe de inspecciones de las fábricas estuvo de acuerdo en que la agitación era una consecuencia natural del no pago de los salarios a los trabajadores. Sin embargo, en lugar de promover relaciones laborales armoniosas a través del diálogo basado en la libertad sindical y el derecho de negociación, el Gobierno provisional actúa para limitar el ejercicio de los derechos de los trabajadores, tanto dentro como fuera de las ZFE.

El Gobierno, actuando al parecer sujeto a las presiones de los inversores en las ZFE y de la industria nacional, propuso enmiendas al Código de Trabajo que prohíben el establecimiento de locales sindicales a menos de 200 metros de las fábricas; impiden ocupar cargos sindicales a las personas que no hayan recibido formación por parte del Gobierno, eliminan la necesidad de la autorización del tribunal de trabajo para la cancelación del registro de un sindicato, y aumentan del 30 al 50 por ciento el porcentaje de afiliados necesarios para el reconocimiento de un sindicato. Estas propuestas representan una clara violación del Convenio núm. 87 y de las conclusiones de la Comisión de la Conferencia.

No se debe permitir que los trabajadores del vestido en Bangladesh, que son principalmente mujeres, sean víctimas de servidumbre. La OIT no debe permitir que Bangladesh termine con la existencia de los sindicatos. El informe de la Comisión de la Conferencia debería incluir un párrafo especial sobre Bangladesh solicitando la plena aplicación del principio de la libertad sindical, en las ZFE, el abandono de las falsas acusaciones en contra de los dirigentes sindicales y los activistas; el cese de las campañas de hostigamiento en contra de la actividad sindical; y la plena aplicación de la legislación en todos los establecimientos fabriles. Además, la OIT debería investigar

exhaustivamente, mediante una misión de alto nivel, la situación de los derechos laborales en Bangladesh con miras a ofrecer asistencia técnica para modificar la Ley del Trabajo.

**El representante gubernamental de Bangladesh** agradeció los comentarios efectuados por algunos oradores y manifestó su deseo de contestar algunas cuestiones evocadas durante la discusión del caso. Como lo admitieron los dirigentes sindicales, fue necesario que el Gobierno provisional hiciera responsable a los partidos políticos por el papel que jugaron en la crisis política que afecta al país. En algunos casos, algunos dirigentes sindicales han estado implicados en dicha crisis y en consecuencia serán juzgados por los delitos cometidos. Sin embargo, subrayó que se les aplica las reglas del debido proceso y que todo juicio que se lleve a cabo, lo será por delitos cometidos y no por actividades sindicales. Agregó que el Gobierno provisional ha iniciado discusiones con los partidos políticos y más recientemente con los sindicatos con el objetivo de ampliar el proceso de consulta. Recordó que se celebrarán elecciones en 2008 y que el nuevo gobierno electo sin duda derogará muchas de las disposiciones legales adoptadas en los últimos meses y que, entre otros, suspendieron las disposiciones legales que dan efecto a los Convenios núms. 87 y 98. Además, recordó que la Ley del Trabajo de 2006, la cual fue adoptada como resultado de un proceso de consulta de 14 años, había sido ya objeto de un proceso de modificación para ponerla en conformidad con el Convenio. Además, con el objetivo de dar a las empresas que invierten en las ZFE el tiempo necesario, según el acuerdo firmado con los empleadores, se podrán desarrollar plenamente actividades sindicales hacia 2010 en las mismas. Al respecto, observó que, a pesar de que los trabajadores gozaban de mejores condiciones en las ZFE, también había descontento en las fábricas de las ZFE que pertenecen a empresas multinacionales. Esto es motivo de preocupación para los comités de gestión de crisis de alto nivel, que incluyen representantes de los trabajadores. También se debería tomar nota de que los inspectores cubren las empresas de las ZFE, que se han adoptado legislaciones de trabajo y que se aplicarán en dichas zonas. Respecto de los salarios mínimos, se refirió a los esfuerzos para aplicar las disposiciones sobre salarios mínimos a otros sectores, incluyendo a los trabajadores del sector del té. En conclusión, expresó la esperanza de que Bangladesh tenga un parlamento en 2009 que pueda adoptar las medidas necesarias para implementar los convenios de la OIT.

**Los miembros empleadores** instaron al Gobierno a que realice esfuerzos para trasladar las disposiciones del Convenio a la legislación a la mayor brevedad. Pidieron también al Gobierno que sin demora proporcione toda la información solicitada por la Comisión de Expertos. Los miembros empleadores reconocieron que el Gobierno había recurrido en el pasado a la asistencia técnica de la Oficina y solicitaron al representante gubernamental que precise si el Gobierno estaba dispuesto a solicitar su asistencia con respecto a los problemas mencionados por la Comisión de Expertos en el presente caso.

**Los miembros trabajadores** agradecieron al representante gubernamental por su respuesta, así como a la Comisión de Expertos por el muy detallado análisis sobre la aplicación del Convenio por parte de Bangladesh, tanto en lo que respecta a los derechos sindicales en las ZFE como a la Ley del Trabajo de 2006. La reacción del Gobierno provisional en cuanto a que todos los alegatos incumben al gobierno anterior era previsible. No obstante, puede constatar que el nuevo gobierno no ha realizado ningún esfuerzo por mejorar la situación. Por el contrario, utiliza la situación de estado de emergencia para poner en peligro, de manera grave, todos los derechos sindicales. Además, la legislación en trámite de elaboración restringe aún más la actividad sindical.

Se trata de un caso de falta grave, persistente y continuo de cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, que se prolonga desde hace dos décadas, lo que provoca una situación social muy explosiva y pone en peligro una gran parte de la economía del país. Por todas estas razones, los miembros trabajadores apoyan en su totalidad las conclusiones de la Comisión de Expertos, en lo que se refiere a las ZFE y a la Ley del Trabajo de 2006. Además, se requiere de manera urgente recordar a los dirigentes políticos de Bangladesh que pongan fin a los continuos ataques a los derechos sindicales de los trabajadores. Se preguntaron sobre la posibilidad de que se modifique la situación después de la elección del nuevo gobierno en diciembre de 2008. En virtud de la experiencia pasada, existen dudas al respecto.

En 2006, la Comisión decidió incluir el caso del incumplimiento del Convenio núm. 98 por parte de Bangladesh en un párrafo especial de su informe. En virtud del rechazo del ofrecimiento de la asistencia técnica de la Oficina, teniendo en cuenta el estrecho vínculo entre el Convenio núm. 87 y el Convenio núm. 98, los graves alegatos de incumplimiento del Convenio núm. 87 y el agravamiento de la situación desde 2006, los miembros trabajadores solicitaron al Gobierno que acepte una misión de asistencia técnica de alto nivel.

El representante gubernamental de Bangladesh insistió en que se estaba preparando un informe detallado sobre todas las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos a fin de ser presentado a su debido tiempo. Con respecto a la cuestión de la asistencia técnica, manifestó que sería más lógico que el Gobierno evaluara en qué sectores se necesita dicha asistencia antes de solicitarla. Además, no veía la necesidad de incluir el caso en un párrafo especial del informe de la Comisión. Asimismo, recordó que el país recibió algunas misiones técnicas hace unos años atrás y que se está llevando a cabo un proceso de consulta tripartita. Por consiguiente, consideró que es más adecuado esperar la investidura del nuevo parlamento en 2009. El Gobierno de Bangladesh, por ende, está preparado para aceptar la asistencia de la OIT, pero necesita determinar los sectores en los cuales es necesaria. Subrayó que su Gobierno no estaba rechazando dicha asistencia.

Los miembros empleadores y trabajadores solicitaron a la luz de la respuesta del representante gubernamental, que se incluya el presente caso en un párrafo especial.

## Conclusiones

La Comisión tomó nota de la información proporcionada por el representante gubernamental y del debate que tuvo lugar a continuación.

La Comisión observó que los comentarios de la Comisión de Expertos se refieren a serias violaciones del Convenio, tanto en la legislación como en la práctica, las cuales incluyen alegatos sobre el allanamiento de las oficinas de la Federación Independiente del Sindicato de Trabajadores del Vestido de Bangladesh (BIGUF) y el arresto de algunos de sus dirigentes; el arresto y el acoso policial de otros sindicalistas en el sector del vestido; el arresto de cientos de mujeres sindicalistas en 2004, cuyo caso se encuentra aún pendiente ante los tribunales; obstáculos a la creación de sindicatos de trabajadores y de asociaciones en las ZFE. Además, lamentó observar que muchas de las discrepancias entre la Ley del Trabajo de Bangladesh, de 2006, y las disposiciones del Convenio señaladas por la Comisión de Expertos se refieren a cuestiones sobre las que la Comisión de Expertos ha venido desde hace tiempo solicitando la apropiada acción legislativa.

La Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno de que la Ley del Trabajo de 2006 fue adoptada luego de un proceso de consulta con los interlocutores sociales durante muchos años. Tomó nota además de las informaciones del Gobierno según las cuales se está llevando a cabo un proceso de revisión de la Ley del Trabajo, en el marco de la Comi-

sión Tripartita Consultiva, para poner sus disposiciones en conformidad con el Convenio en relación con toda laguna legislativa subsistente. En cuanto a los alegatos sobre arrestos y detenciones tomó nota de la declaración del Gobierno de que ninguna de las personas mencionadas permanecen detenidas y de que no se ha dado curso a los procesos relacionados con los cargos que se les habían imputado. La Comisión observó que en respuesta a su pedido de asistencia técnica, el Gobierno declaró que llevará a cabo una evaluación respecto a su necesidad, solicitándola de ser necesaria.

Al tiempo que expresó su preocupación sobre el aparente aumento de la violencia en el país, la Comisión subrayó que la libertad sindical sólo puede ejercerse en un clima libre de violencias, presiones, o cualquier tipo de amenaza en contra de los dirigentes sindicales y de los miembros de los sindicatos. La Comisión pidió al Gobierno que proporcione información detallada sobre los graves alegatos relativos al arresto, acoso, y detención de los sindicalistas y dirigentes sindicales, y lo instó a que dé las instrucciones adecuadas a los órganos encargados de hacer cumplir la ley, para asegurar que ninguna persona pueda ser arrestada, detenida o lesionada por haber llevado a cabo actividades sindicales legítimas.

Además, la Comisión instó al Gobierno a que tome medidas para enmendar la Ley del Trabajo de Bangladesh y la Ley sobre Asociaciones de Trabajadores y Relaciones de Trabajo de las ZFE, para ponerlas en plena conformidad con las disposiciones de este Convenio fundamental, como lo solicitó la Comisión de Expertos. La Comisión subrayó a este respecto las serias restricciones imperantes en lo que se refiere al ejercicio de los derechos sindicales en las ZFE y las restricciones al derecho de sindicalización de una serie de categorías de trabajadores en virtud de la Ley del Trabajo. La Comisión solicitó al Gobierno que garantice plenamente a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores ocasionales y los subcontratados, la protección prevista en el Convenio. La Comisión expresó la esperanza de que en un futuro muy próximo se adopten las medidas concretas necesarias a este respecto y confió en que todas las medidas adicionales tendrán como consecuencia una mejora y no el deterioro en la situación de los derechos humanos en el país. La Comisión pidió al Gobierno que envíe una memoria detallada sobre todas las cuestiones mencionadas anteriormente, para su examen en la próxima reunión de la Comisión de Expertos.

La Comisión decidió incluir sus conclusiones en un párrafo especial de su informe.

## BELARÚS (ratificación: 1956)

El Gobierno comunicó por escrito la siguiente información sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de la Comisión de Encuesta.

Desde el año 2005, a raíz del plan que elaboró el Gobierno para cumplir las recomendaciones formuladas por la Comisión de Encuesta, se adoptaron una serie de medidas concretas que llevaron a la aplicación exhaustiva de determinadas recomendaciones y a la consecución de un progreso significativo de otras. Entre estas medidas, cabe destacar las siguientes:

- la supresión de la Comisión Nacional de Registro y la transferencia al Ministerio de Justicia de la responsabilidad de inscripción de los sindicatos en el registro;
- el registro de cuatro organizaciones de base del Sindicato de Trabajadores de la Radio y la Electrónica en Minsk, Brest, Borisov y Grodno (no se ha registrado ningún caso de disolución de sindicatos desde la creación de la Comisión de Encuesta);
- la admisión como miembro del Consejo Nacional de Asuntos Sociales y Laborales (NCLSI) de la organización sindical representativa del segundo mayor



sindicato de Belarús: el Congreso de Sindicatos Democráticos (CDTU);

- la publicación de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta en el periódico de mayor tirada del país;
- la restitución del controlador aéreo, Oleg Dolbic, en su antiguo puesto de trabajo;
- la difusión por parte del Ministerio de Trabajo y Protección Social de una circular en todas las empresas prohibiendo la injerencia de los empleadores en los asuntos sindicales, una labor que ha seguido desempeñando el Consejo Nacional de Asuntos Laborales y Sociales (NCLSI);
- la creación de un consejo de expertos para la mejora de la legislación en el ámbito social y laboral, un órgano que pueda granjearse la confianza de todos los interlocutores sociales;
- la organización junto con la OIT, siguiendo las recomendaciones de la Comisión de Encuesta, de un seminario dirigido a jueces y fiscales, en enero de 2007;
- el acuerdo con la OIT de organizar en Minsk, el 18 de junio de 2008, un seminario conjunto sobre protección de los trabajadores contra la discriminación sindical.

#### **Cooperación del Gobierno de Belarús con la OIT y los interlocutores sociales en la elaboración de la nueva ley sobre sindicatos**

El Gobierno informó a la OIT de que las mejoras de la legislación nacional relativa al establecimiento y la inscripción en el registro de los sindicatos se llevarán a cabo mediante enmiendas a la ley sobre los sindicatos, que ha sido revisada a fondo con el fin de armonizar sus disposiciones a las condiciones actuales de los sindicatos en el país y de crear un marco jurídico que sirva de base para impulsar el avance del pluralismo sindical en el país. Para este proceso, que se ha desarrollado en estrecha colaboración con la OIT, se celebraron reuniones de consulta los días 19-20 de octubre de 2006 (Ginebra), 15-17 de enero de 2007 (Minsk), 8-9 y 14-15 de febrero de 2007 (Ginebra), 14-15 de mayo de 2007 (Ginebra), 20-23 de junio de 2007 (Minsk). Las consultas con los interlocutores sociales se realizaron dentro del marco del Consejo para la mejora de la legislación en el ámbito social y laboral, en el cual participan representantes de los más importantes interlocutores nacionales en el diálogo social: el Gobierno, la Federación de Sindicatos de Belarús (FPB), el Congreso de Sindicatos Democráticos (CDTU), la Asociación Nacional de Empresas Industriales, la Unión de Empleadores y Empresarios de Belarús. En 2007, se celebraron cuatro de las reuniones del Consejo con el fin de debatir sobre el proyecto de la ley de sindicatos.

#### **Mejoras decisivas en el proyecto de ley sobre los sindicatos**

Se han simplificado sustancialmente las condiciones para el establecimiento de un sindicato. En la ley se prevé que, en lo sucesivo, una organización sindical podrá ser creada en cualquier empresa del país por tres personas, y ya no se requerirá un domicilio legal sino que será suficiente con indicar un domicilio de contacto o para la correspondencia. Por tanto, el proyecto de ley ha resuelto dos de las principales objeciones de la Comisión de Encuesta: la del domicilio legal y la del requisito de que, para crear un sindicato, los afiliados representen al menos el 10 por ciento de los trabajadores de la empresa. Además, el proyecto ha simplificado las condiciones para la constitución de organizaciones sindicales conformadas por trabajadores que provienen de diferentes empresas, de

forma que, de ahora en adelante, para la creación de este tipo de sindicatos se exigirá un mínimo de 30 trabajadores, un requisito que está en sintonía con las conclusiones de los órganos de control de la OIT. El proyecto ha liberado a los sindicatos de tener que pagar un impuesto estatal por su inscripción en el registro.

Las principales divergencias hacen referencia a las disposiciones del proyecto de ley que tratan de la capacidad de representación de los sindicatos, que el Gobierno trató de armonizar con las normas de la OIT. El número de afiliados de un sindicato es el criterio básico que se ha elegido para determinar su capacidad de representación. Todos los sindicatos, con independencia de su capacidad de representación, son titulares de los derechos y garantías necesarias para que desarrollen normalmente sus actividades de protección de los intereses de los trabajadores. Todos los sindicatos tienen el derecho de aprobar sus estatutos sin injerencias; de elegir y gestionar a sus órganos de dirección; de recaudar sus cotizaciones; de crear federaciones con otras organizaciones o sumarse a ellas; de recibir y difundir información relativa a sus actividades estatutarias; tomar parte en las negociaciones sobre los contratos laborales entre empleadores y trabajadores; amparar los derechos laborales de sus miembros y defenderlos ante los tribunales; y de organizar huelgas y manifestaciones. Los derechos adicionales que se atribuyen a las organizaciones reconocidas como representativas son bastante limitados. Entre ellos, cabe mencionar el derecho a tomar parte en las negociaciones colectivas y a participar en la formulación de las políticas nacionales en materia de empleo; y el derecho a controlar públicamente el cumplimiento de la legislación laboral.

#### **Continuación del diálogo social para llegar a un acuerdo entre todas las partes interesadas**

La nueva versión del proyecto de ley sobre sindicatos fue leída en otoño de 2007, y estaba previsto que el Gobierno la hubiera remitido al Parlamento para su aprobación. La mayoría de las partes interesadas que toman parte en el diálogo social en el país prestaron su apoyo a la ley, pero el CDTU se opuso a las disposiciones principales del proyecto. En el curso de las consultas que se celebraron en Ginebra, en mayo de 2007, y en Minsk, en junio de 2007, la OIT formuló una serie de comentarios en los que recomendaba al Gobierno no remitir el proyecto de ley al Parlamento sin contar con el apoyo de uno de los interlocutores en el diálogo social, es decir, el CDTU. El Gobierno, siguiendo esta recomendación de la OIT, suspendió el debate en el Parlamento sobre el proyecto y, el 1.º de noviembre de 2007, en el curso de la reunión del Consejo Nacional sobre Asuntos Sociales y Laborales, informó a las partes interesadas que continuarán negociando el proyecto de ley. El Consejo de Administración de la OIT, en su reunión de noviembre, acogió de buen grado la decisión del Gobierno de tratar de que todas las partes interesadas llegaran a un acuerdo. La Comisión de Expertos valoró positivamente esta medida del Gobierno, y ha incluido a Belarús entre los casos de interés relativos a la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 (Informe III, Parte IA, página 19).

En marzo de 2008, el Consejo de Administración señaló, entre otros puntos, la necesidad de que se comunicara a la Conferencia el resultado de este diálogo tripartito. En aplicación de esta decisión, el Gobierno ha celebrado consultas con los interlocutores sociales con el fin de llegar a un consenso sobre las principales mejoras introducidas en el proyecto de ley. Sin embargo, no ha sido fácil, y el acuerdo no se ha podido concretar en 2007, ya que las partes involucradas mantenían distintos puntos de vista sobre algunas disposiciones de la futura ley sobre sindicatos. Con el fin de resolver esta situación, el Gobierno propuso un enfoque completamente nuevo en el que fuera el Consejo de Expertos para la mejora de la legislación en el ámbito social y laboral el órgano sobre el que recayera la



responsabilidad de llevar a buen puerto las conversaciones. En las reuniones que el Consejo de Expertos celebró en abril de 2008, en vez de debatir sobre las disposiciones del proyecto de ley sobre las que había discrepancias, los miembros se concentraron en elaborar una posición básica, en la que se reflejaran las opiniones de todas las partes representadas y sirviera de punto de partida para futuros trabajos. Esta posición consistía básicamente en que todos los interlocutores en el diálogo social aceptaran que los futuros trabajos sobre la mejora de la legislación nacional deberían partir de las disposiciones de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT. El Consejo de Expertos ha decidido unánimemente someter este asunto a la consideración de la principal autoridad de Belarús en materia de diálogo social: el Consejo Nacional sobre Asuntos Sociales y Laborales. En su reunión de 16 de abril de 2008, el Consejo Nacional apoyó plenamente la posición elaborada por el Consejo de Expertos y se adhirió al principio de cumplimiento íntegro de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, como base para los futuros trabajos sobre la nueva ley sobre sindicatos.

La decisión del Consejo Nacional ha propiciado en principio una nueva situación: por primera vez desde la creación de la Comisión de Encuesta, el Gobierno y todos los interlocutores sociales han alcanzado un principio básico de acuerdo sobre una de las cuestiones más importantes. Esta posición común sobre el principio básico de acuerdo plasmado en la decisión del Consejo Nacional de 16 de abril de 2008 ayudará al Gobierno y a los interlocutores sociales a ir progresivamente acercando los puntos de vista de todas las partes involucradas en el diálogo social sobre las disposiciones concretas de la nueva legislación.

Además **un representante gubernamental de Belarús** indicó ante la Comisión que, siguiendo el plan elaborado en 2005 para aplicar las recomendaciones de la Comisión de Encuesta, su Gobierno adoptó una serie de medidas específicas para aplicar plenamente algunas recomendaciones y progresar de manera significativa en la aplicación de otras. Entre estas medidas, cabe destacar principalmente las siguientes: la supresión de la Comisión Nacional de Registro y la transferencia al Ministerio de Justicia de la responsabilidad de inscripción de los sindicatos en el registro; la admisión como miembro del Consejo Nacional de Asuntos Sociales y Laborales (NCLSI) de la organización sindical representativa del segundo mayor sindicato de Belarús: el Congreso de Sindicatos Democráticos (CDTU); la publicación de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta en el periódico de mayor difusión del país; la reintegración del controlador aéreo, Oleg Dolbic, en su antiguo puesto de trabajo; la emisión por parte del Ministerio de Trabajo y Protección Social de una circular en todas las empresas prohibiendo la injerencia de los empleadores en los asuntos sindicales, una labor que ha seguido desempeñando el NCLSI; la creación en un consejo de expertos para la mejora de la legislación en el ámbito social y laboral, un órgano que puede contar con la confianza de todos los interlocutores sociales; la organización junto con la OIT, siguiendo las recomendaciones de la Comisión de Encuesta, de un seminario dirigido a jueces y fiscales, en enero de 2007; el acuerdo con la OIT de organizar en Minsk, el 18 de junio de 2008, un seminario conjunto sobre protección de los trabajadores contra la discriminación sindical.

Siguiendo con las orientaciones de la Conferencia y del Consejo de Administración de la OIT, se tomaron medidas para fomentar el diálogo social y establecer relaciones constructivas entre los interlocutores sociales, medidas que han resultado en una mayor estabilidad. El antagonismo que existía anteriormente entre la FPB y el CDTU ha dado lugar al diálogo. Se espera que ambos interlocutores colaboren en la redacción de un acuerdo general para 2009-2010. Por otra parte, el NCLSI y el Consejo de Expertos para la mejora de la legislación en el ámbito

laboral y social han desempeñado una función positiva en este proceso, y la FPB y el CDTU asisten a las reuniones periódicas que se están convocando. Todas las partes interesadas han encontrado su lugar en el diálogo social, y, por lo que se refiere a las organizaciones de trabajadores y empleadores, Belarús disfruta actualmente del pluralismo.

Uno de los principales problemas que se presentará en un futuro próximo es la elaboración de un nuevo proyecto de ley sobre los sindicatos. Para mejorar la legislación sobre la creación y registro de sindicatos, se está reformando y revisando en profundidad la actual ley sobre sindicatos. Mediante dicha ley se pretende reflejar la nueva situación en el país y crear los fundamentos jurídicos para un desarrollo más dinámico del pluralismo sindical. A lo largo de este proceso, se han realizado tres consultas consecutivas con la OIT en 2007, así como otras rondas de consultas con los interlocutores sociales en las cuatro reuniones que celebró el Consejo de Expertos en 2007, donde se dieron cita el Gobierno, la FPB y el CDTU, la Asociación Nacional de Empresas Industriales, y la Unión de Empleadores y Empresarios de Belarús. Una misión de la OIT visitó Belarús en junio de 2007 y participó en una de las reuniones del mencionado Consejo.

El nuevo proyecto de ley sobre los sindicatos ha simplificado considerablemente las condiciones para la creación de un sindicato. En lo sucesivo, se podrá crear una organización sindical en cualquier empresa del país por tres personas, y ya no se requerirá un domicilio legal, sino que bastará con indicar un domicilio de contacto o correspondencia. Con ello, se resuelven dos de las principales objeciones planteadas por la Comisión de Encuesta: la del domicilio legal y la del requisito de que, para crear un sindicato, los afiliados representen al menos el 10 por ciento de los trabajadores de la empresa. Además, el proyecto ha simplificado las condiciones para la constitución de organizaciones sindicales conformadas por trabajadores que provienen de diferentes empresas, de forma que, en lo sucesivo, para la creación de este tipo de sindicatos se exigirá un mínimo de 30 trabajadores, un requisito que está en conformidad con las conclusiones de los órganos de control de la OIT. Según el proyecto, los sindicatos ya no tendrán que pagar un impuesto estatal por su inscripción en el registro.

Los principales puntos de conflicto hacen referencia a las disposiciones del proyecto de ley que tratan de la representatividad de los sindicatos, que el Gobierno había tratado de armonizar con las normas de la OIT. El número de afiliados de un sindicato es el criterio básico que se ha elegido para determinar su representatividad. En virtud del nuevo proyecto de ley, todos los sindicatos, con independencia de su representatividad, serán titulares de los derechos y garantías necesarias para que desarrollen normalmente sus actividades de protección de los intereses de los trabajadores. Se debe destacar que la mayoría de los interlocutores sociales habían apoyado el proyecto, pero que se había encontrado con la oposición del CDTU a sus principales disposiciones, y la OIT formuló también algunas observaciones al respecto.

El proyecto de ley, elaborado en otoño de 2007, debería haberse sometido al Parlamento para su aprobación en aquella oportunidad, pero la OIT recomendó al Gobierno que se abstuviera de hacerlo, ya que el proyecto de ley no gozaba del apoyo del CDTU, uno de los participantes en el diálogo social. El Gobierno, teniendo en cuenta esta recomendación de la OIT, aplazó la remisión del proyecto de ley al Parlamento e informó a los interlocutores sociales de que se proseguirían los trabajos de elaboración del proyecto en una reunión del NCLSI que tendría lugar en noviembre de 2007. El Consejo de Administración de la OIT, en su reunión de noviembre de 2007, acogió con satisfacción esta decisión del Gobierno de tratar de incluir a todas las partes en un acuerdo conjunto y lo alentó a proseguir en ese rumbo. La Comisión de Expertos valoró positivamente esta medida del Gobierno, incluyendo a

Belarús en la lista de casos de interés en relación con la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98.

En marzo de 2008, el Consejo de Administración señaló, entre otros puntos, la necesidad de que se comunicara a la Conferencia el resultado de este diálogo tripartito. En aplicación de esta decisión, el Gobierno ha celebrado consultas con los interlocutores sociales para llegar a un consenso sobre las principales mejoras introducidas en el proyecto de ley. Sin embargo, debido a que las partes interesadas mantenían distintos puntos de vista sobre algunas disposiciones de la futura ley sobre sindicatos, el acuerdo no se pudo concretar en 2007. Para resolver esta situación, el Gobierno propuso un enfoque completamente nuevo, en el que fuera el Consejo de Expertos el órgano sobre el que recayera la responsabilidad de culminar con las consultas. En las reuniones que el Consejo de Expertos celebró en abril de 2008, en vez de debatir sobre las disposiciones del proyecto de ley sobre las que había discrepancias, sus miembros se concentraron en elaborar una posición básica, en la que se reflejaran las opiniones de todas las partes representadas y sirviera de punto de partida para futuros trabajos, de modo que todos los interlocutores en el diálogo social aceptaran que los futuros trabajos sobre la mejora de la legislación nacional deberían partir de las disposiciones de los Convenios núms. 87 y 98. El Consejo de Expertos decidió unánimemente someter este asunto a la consideración de la principal autoridad de Belarús en materia de diálogo social: el Consejo Nacional sobre Asuntos Sociales y Laborales. En su reunión de abril de 2008, el Consejo Nacional se adhirió plenamente a la posición del Consejo de Expertos y al principio de cumplimiento íntegro de los Convenios núms. 87 y 98, como base para los futuros trabajos sobre la nueva ley sobre sindicatos, de conformidad con el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

Dicha decisión del NCLSI ha propiciado, en principio, una nueva situación: por primera vez desde la creación de la Comisión de Encuesta, el Gobierno y todos los interlocutores sociales han alcanzado un principio básico de acuerdo sobre una de las cuestiones más importantes. Esto permitirá que los trabajos legislativos avancen progresivamente, involucrando a todas las partes en un acuerdo sobre las disposiciones concretas del futuro proyecto de ley. El Gobierno seguirá cooperando activamente con la OIT, por ejemplo, en el seminario conjunto que tendrá lugar el 18 de junio de 2008, en el que participarán todas las organizaciones de trabajadores y empleadores, la Confederación Internacional de Sindicatos (CSI) y la Organización Internacional de Empleadores. Además, se estudia la posibilidad de celebrar en Minsk, a finales de 2008, un seminario tripartito sobre la implementación de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta. Se trata de medidas positivas y que hacen albergar la esperanza de que, en el futuro, se producirían nuevos progresos y acuerdos.

Las medidas adoptadas en Belarús para fortalecer las relaciones entre los interlocutores sociales constituían una base imprescindible para la implementación exhaustiva de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta. Las conclusiones de la Comisión de la Conferencia, así como el apoyo de la OIT, son decisivas para que el Gobierno, junto con las organizaciones de trabajadores y empleadores, siga consolidando el diálogo social en el país. Por último, todas las partes en el proceso deberían ser capaces de entender que la vía elegida gozaba de la aprobación de la OIT, y que la OIT estaba dispuesta a brindar la cooperación necesaria para llevarla a buen término.

**Los miembros empleadores** indicaron que el caso se ha examinado durante más de 15 años, incluso por una Comisión de Encuesta. En comparación con 2005 y 2006, el compromiso del Gobierno en cuanto al caso parece haber cambiado sensiblemente. El Gobierno había expresado anteriormente que las recomendaciones de la Comisión de Encuesta debían adaptarse a las condiciones nacionales,

mientras que ahora indica que no escatimará esfuerzos para aplicarlas plenamente y sin reservas. Este cambio se acoge con agrado.

En 2007, el Gobierno consideró su cooperación con la OIT en términos de seminarios y asistencia técnica que se tradujeron en un nuevo proyecto de ley encaminado a dar curso a las recomendaciones de la Comisión de Encuesta. No obstante, como se señala en la observación de la Comisión de Expertos, el contenido del proyecto de ley sigue planteando problemas, en particular las cuestiones siguientes: el establecimiento, a nivel de empresa, de sindicatos sin personalidad jurídica; la exigencia de un domicilio legal; la vinculación entre representatividad y derechos sindicales; el número excesivo de requisitos del procedimiento de registro; el poder de las autoridades de registro para obtener información sobre las actividades estatutarias de los sindicatos, y la exigencia de que los afiliados representen al menos el 10 por ciento de los trabajadores en el ámbito de la empresa. Los miembros empleadores consideran que el requisito del 10 por ciento no es excesivamente elevado.

El Gobierno ha tomado medidas constructivas. Como consecuencia, parece haber un consenso tripartito acerca de que el nuevo proyecto de ley deberá conducir a la plena aplicación del Convenio. Los miembros empleadores preferirían que, en esta fase, el Gobierno estuviera más cerca de cumplir las recomendaciones de la Comisión de Encuesta. En 2007, los miembros empleadores plantearon varias cuestiones que son igualmente pertinentes este año. En primer lugar, señalaron que el Gobierno debía reparar los daños ocasionados en los últimos años a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El enfoque del consenso tripartito adoptado por el Gobierno contribuye considerablemente a que se cumpla esta recomendación. En segundo lugar, los miembros empleadores indicaron que, aun con las mejores intenciones, puede haber una laguna entre un nuevo proyecto de legislación y las disposiciones del Convenio. Incluso el hecho de haber logrado un consenso tripartito no significa necesariamente que se cumplan las exigencias del Convenio, y el consenso es una indicación que no es concluyente. En tercer lugar, la OIT y la Comisión de Expertos deben examinar el modo en que el nuevo proyecto de ley cumple las disposiciones del Convenio. En cuarto lugar, el Consejo Nacional de Asuntos Sociales y Laborales, y el Consejo de Expertos para la mejora de la legislación en el ámbito social y laboral deben adaptarse al proyecto de ley sindical, porque ya ha expirado el plazo desde que la Comisión de Encuesta formulara sus recomendaciones. El nuevo texto debe incluirse entonces en la memoria del Gobierno que se presente a la Comisión de Expertos para su examen en la próxima reunión. La Comisión de la Conferencia tendrá una base concreta para determinar si este caso está avanzando de un modo positivo.

**Los miembros trabajadores** recordaron que es la séptima vez que el caso se trata en esta Comisión; que la decisión de establecer la Comisión de Encuesta en noviembre de 2003 correspondía a uno de los procedimientos más graves que la OIT puede poner en marcha; que dicha Comisión de Encuesta ha formulado 12 recomendaciones claras, que deberían servir de base para la evaluación de los progresos logrados hasta el momento. En 2007, la Comisión de la Conferencia, al tiempo que tomó nota de algunos progresos, manifestó su preocupación respecto al proyecto de ley sobre los sindicatos y recomendó al Gobierno que prosiguiera con sus consultas a los interlocutores sociales para armonizar su legislación con las disposiciones del Convenio núm. 87.

A solicitud de la Comisión de la Conferencia, la OIT realizó una misión de asistencia técnica en Belarús en junio de 2007 y se han celebrado varias reuniones de consulta en Ginebra y Minsk entre la OIT y el Gobierno. Sin embargo, con respecto a las recomendaciones formuladas por la Comisión de Encuesta no se ha verificado ninguna

evolución significativa, especialmente en relación con el artículo 2 del Convenio núm. 87. Si bien es cierto que se ha disuelto la Comisión Nacional de Registro de los Sindicatos, no se ha demostrado aún que se hayan suprimido realmente todos los obstáculos para la inscripción de los sindicatos en el registro. La Comisión de Expertos ha señalado, además, que siguen existiendo trabas para la inscripción de las organizaciones sindicales de base. Los miembros trabajadores señalaron que esperaban precisiones concretas sobre la situación de las organizaciones sindicales en relación con el registro.

El proyecto de ley sobre los sindicatos elaborado con la ayuda de la OIT y concertado con los interlocutores sociales, contiene ambigüedades con respecto a la condición jurídica de los sindicatos, una posible estrategia para encubrir el mantenimiento de la necesidad de una autorización previa para la inscripción, lo que vulneraría el artículo 2 del Convenio núm. 87. No parecía convincente el hecho de haber reemplazado la noción de «domicilio legal» por la de «domicilio de contacto o para la correspondencia»; y que este proyecto de ley no deroga totalmente la regla que obliga a un sindicato a que sus afiliados representen al menos el 10 por ciento de los trabajadores de la empresa para poder inscribirse en el registro.

Los miembros trabajadores apoyaron sin reservas la supresión, solicitada por la Comisión de Expertos, de todas las formalidades de inscripción en el registro que no sean conformes con el Convenio núm. 87. Los miembros trabajadores lamentan que ciertos indicios de apertura por parte del Gobierno en relación con los sindicatos independientes sean inmediatamente después contradichos por otras medidas que constituyen un auténtico acoso administrativo, como es el aumento arbitrario del alquiler de los locales ocupados por organizaciones sindicales independientes.

Los miembros trabajadores se refirieron a que, tal como ha señalado la Comisión de Expertos, el artículo 41 de ley sobre los sindicatos autoriza a la administración a informarse sobre las actividades de los sindicatos, en contradicción con el artículo 3 del Convenio núm. 87. Igualmente, las medidas que se han adoptado para modificar el artículo 388 del Código del Trabajo, que prohíbe a los huelguistas aceptar ayudas financieras procedentes del extranjero, así como el artículo 24, relativo a la asistencia que las organizaciones internacionales de empleadores o trabajadores pueden recabar como apoyo financiero, contravienen frontalmente el derecho de las organizaciones sindicales y de las organizaciones de empleadores a que se beneficien de una ayuda por parte de las organizaciones internacionales que trabajan en la defensa de sus intereses.

En el informe de la Comisión de Expertos se destaca claramente que los proyectos de reforma emprendidos por el Gobierno aún están lejos de garantizar plenamente el respeto de la libertad sindical. Los miembros trabajadores se felicitaron de las declaraciones del Gobierno sobre el trato igualitario que se dispensará en el futuro a los sindicatos independientes, y alentaron decididamente al Gobierno a seguir las recomendaciones de la Comisión de Encuesta y las conclusiones de la Comisión de Expertos, así como a modificar el proyecto de ley sobre los sindicatos en el sentido propuesto.

**Un miembro trabajador de Belarús** indicó que los sindicatos independientes siguen enfrentándose con las mismas dificultades encontradas en el pasado, a pesar de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta. La denegación del registro de una organización sindical independiente sigue siendo muy corriente. En abril de 2008, un decreto presidencial multiplicó por 10 el monto de los alquileres de los locales ocupados por los sindicatos independientes. Para las ceremonias del 1.º de Mayo, la FPB logró organizar sus manifestaciones en los lugares más prestigiosos de la capital mientras que el CDTU y el Sindicato de Trabajadores del Sector de la Radio y la Elec-

trónica ni siquiera pudieron organizarlas en un parque de la ciudad. Durante los últimos siete meses, los locales del CDTU han sido objeto de dos inspecciones policiales, seguidas del arresto de militantes y del secuestro de material. No han terminado los procedimientos administrativos y legales contra los despidos antisindicales. El Consejo de Expertos para la mejora del derecho social y del trabajo aún no se estableció. Sin entrar en mayores detalles, puede decirse que sobre un total de 12 recomendaciones de la Comisión de Encuesta, únicamente dos han sido aplicadas pero sólo de manera parcial. Es conveniente por lo tanto mostrarse firme frente al Gobierno y obligarlo a proceder de manera más constructiva.

**Otro miembro trabajador de Belarús** indicó que la FPB representa los intereses de más de 4 millones de trabajadores en el país. Sostuvo que se ha instaurado un diálogo constructivo con el Gobierno, tal como lo demuestra la participación activa de la FSB en las actividades del Consejo Nacional de Cuestiones Sociales y de Trabajo y el Consejo de Expertos para la mejora de la legislación social y del trabajo. La FPB actúa a favor del respeto de las normas de la OIT en el país y del pluralismo sindical. El hecho de que la Comisión de la Conferencia examine este caso por séptima vez demuestra que si bien los problemas subsisten, las transformaciones emprendidas en el país no han sido evaluadas en el momento oportuno. Por ende, es indispensable que la OIT apoye los avances alcanzados mediante un diálogo más activo y mayor asistencia técnica. Invitó a la Comisión de la Conferencia a tener en cuenta, en sus conclusiones, la necesidad de preservar la dinámica que se ha instaurado, consolidar los progresos logrados, y no hacer figurar este caso en un párrafo especial de su informe.

**El miembro empleador de Belarús** indicó que se han producido notables cambios estructurales durante el año anterior en relación con el desarrollo de la coparticipación y la cooperación entre el Gobierno y las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Se han alcanzado progresos concretos para aplicar las recomendaciones de la Comisión de Encuesta. Se celebran regularmente consultas tripartitas con la participación de todos los sindicatos para mejorar el diálogo social y la aplicación de los convenios colectivos. Se aprecian también cambios positivos con respecto a la legislación que regula y facilita el desarrollo de actividades económicas y la creación de condiciones favorables para las inversiones. Se espera que estas leyes ayuden al país a alcanzar un elevado nivel de desarrollo económico y un ambiente social estable. A este respecto, se espera también que se restaure el acceso al Sistema Generalizado de Preferencias, cuyo retiro ha tenido un impacto negativo ante todo sobre los trabajadores. Si bien es posible que deban todavía aplicarse otras solicitudes de la OIT, no hay motivos para considerar que las restricciones puedan crear tensión social o frenar el desarrollo dinámico. Los empleadores de Belarús están dispuestos a continuar la cooperación con todas las organizaciones que tengan una visión objetiva de las tendencias progresistas reales y positivas que prevalecen en el país. Los empleadores también desean poder contar con la asistencia técnica de la OIT. La Comisión debería realizar una correcta evaluación de la política económica del país y de todos los cambios positivos introducidos de conformidad con las recomendaciones de la OIT y formular conclusiones equilibradas y justas.

**El miembro trabajador de la Federación de Rusia** instó al Gobierno a tomar todas las medidas necesarias para implementar en forma plena todas las recomendaciones de la Comisión de Encuesta. Aunque lentamente, la situación ha comenzado a cambiar en la dirección correcta. Las autoridades entendieron que el diálogo constructivo es preferible a la confrontación y que es más fácil reparar las violaciones que tratar de negar su existencia. Si bien se adoptaron una serie de medidas, continúan al mismo tiempo las violaciones y la presión sobre los sindicatos,

incluyendo el aumento del alquiler de las sedes de algunos de los sindicatos. Se felicitó de que el proyecto de la ley sindical no haya sido remitido al Parlamento y que el Gobierno haya acordado celebrar dos seminarios sobre discriminación antisindical con la participación de todos los sindicatos. Además, invitó al Gobierno a demostrar su buena voluntad y reafirmar su adhesión a los principios de la OIT.

**El miembro gubernamental de Eslovenia** habló en nombre de los miembros gubernamentales de la Unión Europea (UE). Los Gobiernos de Albania, Bosnia y Herzegovina, Croacia, la ex República Yugoslava de Macedonia, Islandia, Montenegro, Noruega, Serbia, Turquía y Ucrania se adhirieron a la declaración de la UE. La UE hace suyas las conclusiones de la última reunión del Consejo de Administración de marzo de 2008, en la que ya se lamentó profundamente la falta de progreso, desde noviembre de 2007, en la aplicación de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta, y se instó al Gobierno a asegurar que las organizaciones de empleadores y de trabajadores puedan llevar a cabo sus actividades con absoluta libertad. La UE sigue profundamente preocupada por la situación en Belarús sobre el cumplimiento de los Convenios núms. 87 y 98. Deplora que el Gobierno no haya podido proporcionar en reiteradas ocasiones a la Comisión de Expertos la información solicitada, por lo que pide al Gobierno que mejore la cooperación con la Comisión a este respecto. Se refirió a la conclusión de la Comisión de Expertos según la cual «en Belarús sigue sin garantizarse el pleno respeto de la libertad sindical y la aplicación de las disposiciones del Convenio núm. 87». La UE considera particularmente pertinente el registro sin restricciones de todas las organizaciones de trabajadores. La UE lanza un llamamiento al Gobierno para que garantice la libertad sindical y el respeto del derecho de todos los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a estas organizaciones, de conformidad con el Convenio. La UE seguirá vigilando de cerca la situación en Belarús. Pide una vez más al Gobierno que cumpla sin demora su compromiso, señalado en repetidas ocasiones, de aplicar plenamente las recomendaciones de la Comisión de Encuesta. La UE alienta firmemente al Gobierno a proseguir un diálogo estrecho y transparente con los interlocutores sociales y la OIT. La UE toma nota de la información reciente proporcionada por el Gobierno. La UE sigue dispuesta a prestar asistencia si el Gobierno la solicita, con el objetivo de aplicar las recomendaciones incluyendo aquellas recomendaciones que se refieren a las organizaciones sindicales libres.

**El miembro gubernamental de la Federación de Rusia** recordó que en 2007 la Comisión de la Conferencia tomó nota del progreso realizado por el Gobierno de Belarús en la aplicación de las recomendaciones formuladas por la Comisión de Encuesta. El Consejo de Administración, en su reunión de marzo de 2008, tomó nota también del diálogo constructivo con los interlocutores sociales que había tenido lugar en Belarús. Con respecto a las medidas adoptadas por el Gobierno para aplicar las recomendaciones de la Comisión de Encuesta, destacó los siguientes puntos: la Comisión Nacional de Registro fue suprimida y la responsabilidad de la inscripción de los sindicatos en el registro fue transferida al Ministerio de Justicia; dos representantes del CDTU fueron nombrados miembros del Consejo Nacional sobre Asuntos Sociales y Laborales; el Consejo se convirtió en el órgano competente para conocer las quejas por injerencias en asuntos sindicales; el Ministerio de Justicia supervisó la aplicación de las decisiones del NCLSI; varias organizaciones sindicales fueron inscritas en el registro; el Gobierno prosiguió su redacción del proyecto de ley sobre sindicatos en consulta con los interlocutores sociales y teniendo en cuenta las recomendaciones formuladas por la OIT; el NCLSI adoptó, el 16 de abril de 2008, la decisión de que las actividades futuras destinadas a introducir mejoras en la legislación nacional se basen en

las disposiciones de los Convenios núms. 87, 98 y 144. Por último, el miembro gubernamental reafirmó la voluntad de su Gobierno de cooperar con la OIT para lograr el cumplimiento de los Convenios núms. 87 y 98, y añadió que ello demuestra que el Gobierno está haciendo progresos en este sentido dentro del espíritu de buena fe que preside su cooperación con la OIT.

**La miembro gubernamental de los Estados Unidos** expresó su continua preocupación por la situación de la libertad sindical en Belarús y se felicitó por los numerosos esfuerzos de la OIT para colaborar de buena fe con el Gobierno de Belarús para implementar las recomendaciones de la Comisión de Encuesta. Además, se refirió a la información comunicada por el Gobierno de Belarús a la Comisión. A pesar de la evolución positiva, su Gobierno tiene la impresión de que Belarús está aún lejos de garantizar el respeto de la libertad sindical. Esto constituye, de hecho, el aspecto central de la observación de la Comisión de Expertos. La Comisión de Expertos debería poder examinar si los últimos avances realizados en Belarús representan progresos genuinos para aplicar el Convenio. Recordó que el derecho a la libertad sindical debe ser plenamente respetado en Belarús y deben eliminarse todas las barreras legislativas y prácticas para permitir a todos los trabajadores el derecho a la libertad sindical y a expresar sus puntos de vista, sin amenazas de injerencia o represalias.

**El miembro gubernamental de la República Bolivariana de Venezuela** destacó los aspectos positivos del caso y las medidas tomadas por el Gobierno de Belarús para reforzar el diálogo con los interlocutores sociales. Se había establecido un órgano tripartito — el Consejo Nacional de Asuntos Laborales y Sociales — y un Consejo de Expertos, el Consejo para la mejora de la legislación en el ámbito social y laboral. El Consejo de Administración de la OIT también había reconocido avances y el Gobierno se disponía a aplicar progresivamente las recomendaciones de la Comisión de Encuesta, sobre la base del diálogo tripartito. Además, el Gobierno reconoce la necesidad de enmendar la legislación, y cuenta con la cooperación de los interlocutores sociales nacionales y la participación de la OIT. La Comisión de Expertos había mencionado entre los casos de interés a los relativos a la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 por parte de Belarús. La Comisión de la Conferencia también debe valorar el diálogo constructivo y resaltar la cooperación de los interlocutores sociales y de la OIT.

**El miembro gubernamental del Canadá** expresó la preocupación de su Gobierno ante el hecho porque el Gobierno de Belarús continúa desconociendo los llamamientos internacionales para que se respeten los derechos humanos y los principios democráticos, incluyendo los derechos de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen conveniente, y afiliarse a las mismas. Se insta al Gobierno de Belarús a reconocer y respetar los derechos humanos y políticos de sus ciudadanos para que puedan realizar actividades pacíficas y democráticas, incluyendo aquellas garantizadas por el Convenio núm. 87 ratificado, y a cumplir las recomendaciones de la Comisión de Encuesta y las solicitudes de la Comisión de Expertos. Su Gobierno está dispuesto, junto con los otros Miembros de la OIT, a alentar la reforma que debe realizar el Gobierno de Belarús.

**El miembro gubernamental de la India** observó los esfuerzos tangibles realizados por el Gobierno de Belarús al introducir una nueva ley sindical en estrecha cooperación con los interlocutores sociales. Alentó el diálogo y la cooperación entre los Estados Miembros de la OIT para solucionar las cuestiones pendientes. Las medidas tomadas por el Gobierno de Belarús para comprometerse con los interlocutores sociales y para aplicar las recomendaciones de la Comisión de Encuesta son extremadamente positivas. En vista del significativo progreso realizado en la aplicación práctica de las mencionadas recomendaciones y en la puesta en práctica de los mecanismos de se-

guimiento, se subrayó que ese caso no debería ser tratado como un caso individual.

**La miembro gubernamental de Egipto** declaró que el Gobierno de Belarús ha adoptado numerosas medidas para aplicar las recomendaciones de la Comisión de Encuesta. Su Gobierno también toma nota de los esfuerzos desplegados para mejorar la legislación y la cooperación con la OIT. En vista de los progresos realizados, insta a la Comisión a seguir prestando apoyo al Gobierno.

**La miembro gubernamental de Cuba** indicó que las explicaciones presentadas por el representante gubernamental confirman que se cumplen las recomendaciones de la Comisión de Encuesta. Se toma nota de que en virtud del nuevo decreto núm. 605 se han registrado cuatro de los seis sindicatos afiliados al Sindicato de Radio y Electrónica. También hubo un proceso de consultas mediante el cual se elaboró un proyecto de ley sindical con la participación de los interlocutores sociales y la asistencia de la OIT. Se destaca el apoyo de la misión de la OIT que participó en el proceso de consultas para modificar el proyecto de ley para asegurar su conformidad con los Convenios núms. 87 y 98. Teniendo en cuenta que en la precedente reunión, la Comisión de Expertos había tomado nota de los progresos hechos en relación con algunas de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta, correspondía ahora actuar con imparcialidad y dejando de lado intereses políticos, y tomar nota asimismo de los nuevos progresos alcanzados a partir del diálogo con los interlocutores sociales, de sus efectos positivos y de las medidas adoptadas por el Gobierno de Belarús para cumplir con las recomendaciones de la Comisión de Encuesta y con la observación de la Comisión de Expertos.

**La miembro gubernamental de China** señaló que, desde la última reunión de la Conferencia, el Gobierno ha realizado nuevos progresos a través de la cooperación con la OIT y del diálogo constructivo con los interlocutores sociales en relación con la aplicación de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta y las observaciones de la Comisión de Expertos; estos progresos incluyen la elaboración de la nueva ley sindical y el establecimiento de mecanismos tripartitos. La Comisión debería reconocer estos progresos realizados en cooperación con los interlocutores sociales, y expresó su confianza en que el Gobierno y la OIT sigan colaborando para asegurar la futura implementación de los Convenios núm. 87 y 98.

**El representante gubernamental de Belarús** señaló que el Gobierno tomará en cuenta este importante debate. Se han realizado grandes progresos en la aplicación de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta, y el Gobierno continúa su cooperación y diálogo con la OIT. En mayo de 2008, representantes gubernamentales, expertos de la OIT, y grupos de empleadores y de trabajadores celebraron una serie de consultas en Ginebra. Un seminario sobre discriminación antisindical tendrá lugar el 18 de junio de 2008, que contará con la participación de altos funcionarios del más alto nivel y expertos de la OIT, representantes de la CSI, jueces, fiscales, representantes de los Ministerios pertinentes, representantes de la FPB, de la CDTU, y de organizaciones de empleadores.

Todos los sindicatos de Belarús, independientemente de la estructura a la que pertenecen, pueden defender los intereses de sus miembros y concluir convenios colectivos. Seis de los ocho trabajadores mencionados en el informe de la Comisión de Encuesta están trabajando actualmente, mientras que dos de ellos prefirieron permanecer en el sector informal. Las ocho personas referidas no fueron despedidas, pero sus contratos no se renovaron. La mera existencia del sistema de contratos a tiempo determinado en Belarús no puede criticarse, ya que dicho sistema existe en muchos otros países. La discriminación antisindical está prohibida en la legislación y si se producen violaciones, la Fiscalía y la Inspección del Trabajo tienen la obligación de examinar dichos casos.

Con relación al proyecto de ley sobre los sindicatos, es importante señalar que todas las partes interesadas han adoptado finalmente una posición común y que el principio de plena conformidad con los Convenios núms. 87 y 98 ha sido aprobado como base para el futuro trabajo sobre la nueva legislación. Por lo tanto, los esfuerzos desplegados por el Gobierno de Belarús para lograr la aplicación de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta deberían evaluarse positivamente.

**Los miembros empleadores** indicaron que después de un largo debate en la Comisión, parece llegarse a la conclusión de que se han realizado grandes progresos con respecto a este caso individual, pero que aún queda mucho por hacer. Nadie, en particular el Gobierno, debería subestimar la labor que aún debe realizarse. La Comisión confía en que se consiga el pleno respeto de la libertad sindical en el país.

**Los miembros trabajadores** señalaron que apoyan el conjunto de las recomendaciones formuladas por la Comisión de Expertos en su observación que contiene un análisis preciso y argumentado, así como observaciones claras sobre la legislación actual y la contribución de las reformas previstas respecto al Convenio núm. 87. Los miembros trabajadores lamentaron que las recomendaciones de la Comisión de Encuesta establecida en 2003 todavía no se hayan aplicado de forma concreta, particularmente en lo que se refiere al reconocimiento del derecho de las organizaciones de los trabajadores a ser registradas y a realizar sus actividades sin injerencia. Los miembros trabajadores instaron al Gobierno a trabajar en consulta con todos los interlocutores sociales, y en particular con los sindicatos, para poner en práctica las recomendaciones de la Comisión de Encuesta y asegurar que esta labor se realice en un clima exento de toda violencia o amenaza contra las organizaciones de trabajadores.

Los miembros trabajadores celebraron que el proyecto de ley sindical sea objeto de consulta con los interlocutores sociales, en lugar de haber sido impuesto. Esta iniciativa del Gobierno está más de conformidad con el Convenio núm. 87. A pesar de que consideran que la situación es alentadora y que se han observado signos positivos, los miembros trabajadores señalaron que permanecerán vigilantes y pidieron al Gobierno que informe periódicamente al Consejo de Administración sobre los progresos realizados tanto en la legislación como en la práctica con respecto a la aplicación del Convenio núm. 87. Los miembros trabajadores insistieron en que la situación sigue siendo grave y en que el Gobierno no debería considerar que ya ha cumplido con sus obligaciones en virtud del Convenio núm. 87. Corresponde también al Consejo de Administración evaluar los esfuerzos realizados por el Gobierno a este respecto.

## **Conclusiones**

**La Comisión tomó nota de la información escrita y oral proporcionada por el representante gubernamental, Ministro de Trabajo de Belarús, y del debate que tuvo lugar a continuación.**

**La Comisión tomó nota de la detallada información proporcionada por el Gobierno sobre las medidas tomadas para aplicar las recomendaciones de la Comisión de Encuesta desde la publicación del informe de la Comisión en 2004 y sobre las medidas recientes para promover el diálogo social en el país.**

**La Comisión tomó nota de las declaraciones del representante gubernamental según las cuales se ha suspendido la presentación al Parlamento del proyecto de ley sindical y el Gobierno sigue trabajando activamente sobre dicho proyecto en consulta con los interlocutores sociales. La Comisión tomó nota también de la declaración del Gobierno de que en su reunión de abril de 2008, el Consejo Nacional de Asuntos Laborales y Sociales expresó su apoyo al principio de dar pleno cumplimiento a los Convenios núms. 87 y 98 como**

fundamento para las labores futuras sobre la nueva legislación sobre los sindicatos que se examinará en julio del corriente año en el Consejo para la Mejora de la Legislación.

En vista de las recomendaciones de la Comisión de Expertos según las cuales no debería adoptarse el proyecto de ley en su forma actual, la Comisión expresó su aprecio por el hecho de que el Gobierno no siga adelante con el proyecto de ley.

No obstante, la Comisión tomó nota con profunda preocupación de que se han presentado nuevos alegatos de acoso y presión ejercida sobre los sindicatos independientes, incluidos despidos y aumentos arbitrarios en el alquiler de los locales utilizados por las organizaciones sindicales independientes, y la continua denegación del registro.

La Comisión lamentó tomar nota nuevamente de que aún no se han aplicado las principales recomendaciones de la Comisión de Encuesta. Si bien algunas de las recomendaciones han sido tenidas en cuenta, como ha sido indicado anteriormente por la presente Comisión, las medidas adoptadas no se dirigen al aspecto central de las cuestiones señaladas claramente por la Comisión de Encuesta en su informe. En particular, no se han tomado medidas específicas para tratar satisfactoriamente la cuestión relativa al derecho de los sindicatos a ser registrados, sin autorización previa, y a llevar a cabo sus actividades sin injerencia ni acoso.

En vista del declarado compromiso del Gobierno al diálogo social, la Comisión lo alentó firmemente a trabajar estrechamente con los interlocutores sociales para encontrar soluciones aceptables que resulten en la aplicación efectiva de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta. La Comisión subrayó que esa cooperación debería llevarse a cabo en un marco exento de presiones o acoso contra los sindicatos y sus afiliados y en el que se respeten escrupulosamente sus derechos fundamentales.

La Comisión acogió con agrado la declaración del Gobierno según la cual está organizando un seminario sobre discriminación antisindical con la participación de representantes de la OIT que se realizará inmediatamente después de la Conferencia y que en otoño de 2008 se organizará un seminario tripartito ampliado sobre la aplicación de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta.

La Comisión esperó firmemente que el Consejo de Administración podrá observar una evolución positiva a este respecto en su reunión de noviembre de 2008. Pidió al Gobierno que envíe información acerca de todo progreso de orden legislativo, así como estadísticas completas relacionadas con el registro de sindicatos y sobre las quejas de discriminación antisindical, para su examen por parte de la Comisión de Expertos en su próxima reunión.

#### **BULGARIA (ratificación: 1959)**

Un representante gubernamental recordó que Bulgaria es Miembro de la Organización desde 1920 y ha ratificado hasta la fecha 80 convenios de la OIT, incluidos los ocho convenios fundamentales y tres convenios prioritarios. Su Gobierno comparte plenamente los valores y la misión de la OIT, y está convencido de que los derechos humanos en los ámbitos social y económico son indisolubles de los derechos humanos fundamentales. Sus principales prioridades incluyen mejorar la aplicación de las normas internacionales del trabajo, asegurar el acceso efectivo a los derechos sociales, y fortalecer su aplicación y observancia.

Los últimos diez años se han caracterizado por la estrecha cooperación entre la Oficina Internacional del Trabajo y el Gobierno de Bulgaria. Su Gobierno recibió asistencia inestimable en el proceso que culminó con su adhesión a la Unión Europea, en la reforma de su legislación del trabajo, en el desarrollo de las capacidades y en el fortalecimiento del cumplimiento de los derechos sociales y económicos. Este caso brinda otra oportunidad de mejorar el cumplimiento de las obligaciones internacionales por su

país y puede ser positivo para sensibilizar a todos los actores responsables de introducir las normas internacionales del trabajo en su país y velar por su aplicación efectiva.

Las observaciones de la Comisión de Expertos hacen referencia en general al derecho de huelga, que suele considerarse el instrumento de presión más eficaz de que disponen los trabajadores para satisfacer sus intereses. Incluso en un contexto globalizado, las acciones colectivas reflejan fielmente los sistemas nacionales de relaciones laborales y los factores socioeconómicos, que suelen variar de un país a otro. El derecho de huelga está garantizado por la Constitución, que prevé el derecho de los empleadores y los trabajadores a convocar una huelga para proteger sus intereses colectivos económicos y sociales. Existen varias leyes que reglamentan el procedimiento y el alcance del derecho de huelga, en particular la Ley relativa a la Solución de Conflictos Laborales Colectivos, que prevé diferentes tipos de huelga, como la huelga simbólica, la huelga de advertencia, la huelga efectiva y la acción solidaria. De conformidad con la legislación nacional, la decisión de iniciar una huelga debe ser tomada por mayoría simple (el 50 por ciento más uno) de los trabajadores de la empresa o unidad interesadas. Esta decisión tan importante debe ser tomada de un modo responsable por la mayoría de los trabajadores, lo que está en consonancia con el principio de un gobierno democrático. Sin embargo, su Gobierno es consciente de las solicitudes presentadas por los sindicatos, y de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos sobre la necesidad de examinar esta disposición. En consecuencia, se decidió emprender la iniciativa de hallar una solución apropiada y, a este respecto, solicitar la asistencia técnica de la Oficina a los efectos de mejorar el sistema de resolución de conflictos laborales colectivos. Dando curso a esta solicitud, una alta funcionaria del Departamento de Normas Internacionales visitó el país hace unos años para una misión de asesoramiento. En su informe sobre la misión, propuso un texto concreto para enmendar la disposición en cuestión que sigue siendo examinado por los interlocutores sociales.

Dado que el sistema nacional de relaciones laborales se basa en el principio de las consultas tripartitas, su Gobierno se compromete a alentar la continuación de dichas consultas para consensuar una decisión que responda a las recomendaciones de la Comisión, teniendo en cuenta al mismo tiempo las condiciones socioeconómicas nacionales, las posiciones de diferentes agentes y las obligaciones dimanantes de los instrumentos jurídicos internacionales de carácter vinculante.

Con respecto a la obligación de notificar la duración de una huelga, no se considera que la disposición jurídica pertinente plantee problemas prácticos. Esto no significa que una huelga deba durar sólo unos días, puesto que, de hecho, puede declararse una huelga ilimitada o hasta que se hayan satisfecho todas las solicitudes. Este texto sólo prevé la posibilidad de incrementar gradualmente la presión, aumentando de un modo progresivo la duración de la huelga, hasta que se declare ilimitada. Pero no existe la obligación de seguir este modelo, ya que puede anunciarse desde el principio que una huelga es ilimitada.

En su observación, la Comisión de Expertos pide al Gobierno que enmiende el artículo 51 de la Ley sobre Transportes Ferroviarios, que prevé que, cuando se lleva a cabo una huelga, los empleadores y los trabajadores deben proporcionar a la población servicios de transporte satisfactorios que no sean inferiores al 50 por ciento del volumen de servicios de transporte disponibles antes de la huelga. La Comisión de Expertos estima que el requisito del 50 por ciento para el servicio mínimo es excesivo, y señala que, dado que el establecimiento de un servicio mínimo restringe uno de los medios esenciales de que disponen los trabajadores para ejercer presión, las organizaciones de los trabajadores deberían poder participar en

la definición de dicho servicio, junto con los empleadores y las autoridades públicas. A la luz de estas observaciones, su Gobierno emprendió un debate interno con expertos sobre la posible enmienda de este texto. Dado que existe una voluntad clara para resolver la cuestión, expresó su confianza en que puedan realizarse progresos en un futuro cercano.

Otra observación formulada por la Comisión de Expertos hace referencia a los trabajadores de los sectores de la energía, las comunicaciones y la salud, a quienes se deniega su derecho de huelga. A este respecto, se complació en anunciar que, desde 2006, esta disposición ya no está en vigor, lo que significa que estos trabajadores disfrutaban en la actualidad de su derecho de huelga. De conformidad con la nueva reglamentación, se exige a los trabajadores afectados que aseguren las condiciones para el buen funcionamiento de las actividades respectivas. Estas condiciones deberían especificarse en un acuerdo por escrito, concluido al menos tres días antes de iniciarse la huelga. En caso de no alcanzarse dicho acuerdo, cada parte podría presentar el caso al Instituto Nacional de Mediación y Arbitraje, para determinar el servicio mínimo exigido. En la próxima memoria que el Gobierno presente a la Comisión sobre el cumplimiento del Convenio núm. 87 se proporcionará información detallada al respecto, para que la Comisión de Expertos pueda evaluar el nuevo sistema.

La última observación de la Comisión de Expertos hace referencia a las restricciones del ejercicio del derecho de huelga por los funcionarios: el derecho a iniciar una huelga simbólica no está en total conformidad con los requisitos del Convenio núm. 87. A este respecto, recordó que la noción de administración pública varía de un país a otro. Por ejemplo, hay casos en que los funcionarios son todas aquellas personas que trabajan en el sector público, como funcionarios gubernamentales, médicos, docentes, policías y funcionarios judiciales, lo que no es el caso de su país. En concreto, los trabajadores que representan el sector público son más de 500.000, mientras que el número de funcionarios gira en torno a 88.000 personas. Por lo tanto, la noción de administración pública sólo se limita a aquellas personas que colaboran en un organismo estatal en el desempeño de sus funciones. Como consecuencia, si se concede a dichas personas el derecho de huelga, esto puede implicar el cese de la gobernanza estatal habitual, tener importantes consecuencias sociales negativas y suponer una posible vulneración de los derechos humanos individuales. Por estos motivos, su Gobierno considera que, en las circunstancias actuales y debido a la particular naturaleza de las funciones que desempeñan los funcionarios, dicha restricción es razonable, proporcional y necesaria para la protección del interés público, la seguridad nacional, la salud pública y la moralidad. Sin embargo, en pleno respeto de las normas internacionales del trabajo y como una prueba más de su compromiso con los valores fundamentales de la Organización, su Gobierno está dispuesto a reabrir el debate sobre el derecho de huelga de los funcionarios públicos, para encontrar una solución aceptable. A este respecto, el Gobierno acogerá con agrado la asistencia técnica de la Oficina para analizar diferentes sistemas y formular propuestas concretas apropiadas para la situación específica del país.

**Los miembros empleadores** apreciaron la actitud positiva del representante gubernamental. Este caso es inusual por el hecho de que las observaciones de la Comisión de Expertos tratan exclusivamente de varios aspectos del derecho de huelga. Como tal, brinda una oportunidad para aportar más claridad a las opiniones de los miembros empleadores en relación con el derecho de huelga y el Convenio núm. 87.

El derecho de huelga no está expresamente previsto en el Convenio núm. 87. La historia de la negociación de dicho instrumento es inequívocamente clara al referir que el Convenio se circunscribe únicamente a la libertad sindical y no al derecho de huelga. En uno de los informes

preparatorios (Conferencia Internacional del Trabajo, 31.<sup>a</sup> reunión, 1948, Informe VII, página 91) la Oficina concluyó que varios Gobiernos han subrayado, al parecer con razón, que en el convenio propuesto no se trata más que de libertad sindical y no del derecho de huelga, y que en esas circunstancias era preferible no incluir una disposición sobre dicho punto en el convenio propuesto sobre la libertad sindical. Tanto en la preparación como en la adopción del Convenio se respondió por la negativa a la pregunta de si la libertad sindical creó las bases para la regulación del derecho de huelga. La libertad sindical según el Convenio núm. 87 contiene un derecho de huelga en forma general, pero el Convenio núm. 87 no proporciona las bases para un derecho de huelga en sí mismo. Consecuentemente, los gobiernos tienen suficiente margen para determinar el alcance y los límites del derecho de huelga sobre la base de las condiciones y circunstancias nacionales.

Estos antecedentes son esenciales al considerar los puntos 2, 3 y 4 de la observación. El punto 2 de la observación guarda relación con la opinión del Gobierno de que los trabajadores y empleadores deben proveer a la población con no menos del 50 por ciento del volumen de transporte que se brinda antes de una huelga. Esta fue una decisión adecuada que le correspondía al Gobierno. En vista del hecho de que el tripartismo es la piedra angular de la OIT, el Convenio núm. 87 es algo inusual en el sentido de que no contiene una disposición expresa que requiera consultas con los sindicatos y con las organizaciones de empleadores para elaborar la legislación y reglamentos para aplicar el Convenio. Sin embargo, por el hecho de ser miembro de la OIT, y en virtud de la Declaración de Filadelfia y la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el Gobierno está obligado a celebrar consultas con los interlocutores sociales sobre todo proyecto de legislación para dar efecto al Convenio núm. 87. Respecto al punto 3 de la observación sobre las garantías compensatorias para los trabajadores en los sectores de la energía, comunicaciones y los servicios de salud, los miembros empleadores señalaron que el Gobierno retiró la prohibición de huelgas en estos sectores. Lo anterior se encuentra dentro de las competencias del Gobierno y en concordancia con el derecho de huelga considerado en forma general. Con relación al punto 4 sobre la prohibición total del derecho de huelga, la Comisión de Expertos señaló la voluntad del Gobierno de considerar posibles cambios legislativos.

Finalmente, en relación con el punto 1 de la observación de la Comisión de Expertos con respecto al derecho de los sindicatos y las organizaciones de trabajadores de organizar sus actividades libremente sin la interferencia de las autoridades públicas, los miembros empleadores opinan que el artículo 3 del Convenio núm. 87 claramente dispone dicho derecho pero es obvio que las consecuencias de las huelgas no son meramente internas. Aun cuando una huelga fuese normalmente dirigida contra un empleador, en el mundo globalizado los efectos inevitables e imprevisibles de una huelga tienen cada vez más el propósito de hacerse sentir en terceras partes y en la población. Las huelgas políticas y de solidaridad, importan en ciertos ámbitos no relacionados con la disputa. En otras palabras, el artículo 3 se aplica únicamente cuando se trata de un asunto interno. El porcentaje exigido para autorizar una huelga es un asunto interno de gobernabilidad del sindicato y se protege en el artículo 3. Por otra parte, la especificación de la duración de la huelga es un asunto que concierne al Estado por el impacto que tiene la duración de la huelga. En conclusión, los miembros empleadores ratifican que los límites del derecho de huelga no se hallan regidos o regulados por el Convenio núm. 87.

**Los miembros trabajadores** observaron que se habían realizado progresos importantes en algunos de los puntos problemáticos planteados por la Comisión de Expertos. Acogieron con satisfacción la supresión de la interdicción



de la huelga en los sectores de la energía, las comunicaciones y la salud, cumpliendo con las disposiciones del Convenio núm. 87. Asimismo, se felicitaron de que el Gobierno haya asumido el compromiso de revisar la Ley sobre la Función Pública para ponerla en conformidad con el contenido del Convenio núm. 87, y expresaron su voluntad de que dicha revisión se haga dentro del marco de un diálogo con los interlocutores sociales.

En este sentido, los miembros trabajadores observaron que persisten dos problemas que la Comisión de Expertos ya ha señalado. El primero se refiere a la falta de progreso en las enmiendas al artículo 11 de la Ley relativa a la Solución de Conflictos Laborales Colectivos, cuya revisión ha sido solicitada por la Comisión en repetidas ocasiones, y que también fue objeto, en 2006, de un examen por parte del Consejo de Europa y del Comité Europeo de Derechos Sociales interpretando la Carta Social Europea. Los miembros trabajadores suscribieron plenamente la solicitud de la Comisión de Expertos de revisar el artículo 11 para flexibilizar los requisitos que deben cumplirse para convocar una huelga, tanto en lo que respecta al número mínimo de miembros que apoyan la convocatoria como a la obligación de notificar con antelación la duración de la misma, ya que esta última condición podría provocar una situación de inseguridad jurídica grave para los trabajadores en el caso de que la huelga supere el plazo anunciado, problema que también ha sido señalado por el Consejo de Europa y el Comité Europeo de Derechos Sociales.

Los miembros trabajadores plantearon asimismo la cuestión del derecho de huelga de los trabajadores del sector del transporte ferroviario, que, según los términos de los principios planteados por la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical, no debería considerarse un servicio esencial en el sentido estricto del término. Si bien es cierto que se ha anunciado una revisión de la Ley sobre los Transportes Ferroviarios, la Comisión de Expertos ha observado que en las propuestas de enmiendas a la ley se sigue restringiendo notablemente el ejercicio del derecho de huelga. Los miembros trabajadores expresaron su preocupación por los obstáculos que se imponen al ejercicio de este derecho en algunos países europeos mediante el establecimiento de un servicio mínimo que daba lugar a que éste careciera totalmente de sentido.

Precisamente en relación con el derecho de huelga, los miembros trabajadores expresaron su voluntad de plantear un problema que había surgido recientemente en Bulgaria, donde, tras la realización de una huelga de gran alcance en la enseñanza pública, en septiembre y octubre de 2007, una asociación de padres decidió interponer un recurso ante la Comisión para la protección contra la discriminación contra los dirigentes sindicales, a saber, Sr. Yanka Takeva, presidente del Sindicato de Docentes de la Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria (CITUB), y Sr. Krum Krumo, presidente del sector de la educación. Amparándose en una argumentación no poco singular, los amparantes reivindicaron que, a causa de la huelga, se había producido una discriminación de los alumnos de la enseñanza pública frente a los alumnos de las escuelas privadas. Los miembros trabajadores subrayaron que si las autoridades públicas restringen los derechos sindicales con el pretexto de aplicar la legislación en materia de discriminación, se tratará de una nueva estrategia para atentar contra las disposiciones del Convenio núm. 87.

**El miembro trabajador de Bulgaria**, en nombre de la CITUB y de la Confederación del Trabajo «Podkrepa», apoyó la intervención de los miembros trabajadores. En cuanto a la revisión del artículo 11, párrafos 2 y 3, de la Ley relativa a la Solución de Conflictos Laborales Colectivos, indicó que las enmiendas son objeto de discusiones entre el Gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores desde hace varios años. El proceso se ha demorado mucho más de lo normal por falta de voluntad política, lo que se une al hecho de que los empleadores

exigen obtener una contrapartida a cambio de su consentimiento.

En cuanto a la solicitud presentada por la Comisión de Expertos al Gobierno para que enmiende el artículo 51 de la Ley de 2000 sobre los Transportes Ferroviarios, la reciente declaración del Ministerio de Transporte sobre este tema no refleja la realidad, en la medida en que la CITUB y la Confederación del Trabajo «Podkrepa» solicitan esta revisión desde hace varios años sin haber obtenido respuesta del Gobierno.

En cuanto a la derogación de la prohibición de huelga en los sectores de la energía, las comunicaciones y la salud en el marco de la enmienda de la Ley relativa a la Solución de Conflictos Laborales Colectivos, expresó su agradecimiento a la OIT por los esfuerzos realizados desde hace varios años sobre este tema que han conducido a este resultado. En lo que respecta a la restricción del ejercicio del derecho de huelga de los funcionarios, las dos confederaciones sindicales consideran que el artículo 47 de la Ley sobre los Funcionarios, establecen una discriminación en perjuicio de los funcionarios que no ejercen autoridad en nombre del Estado, y expresan el deseo de que éste sea derogado con el apoyo de la OIT.

Además, en cuanto a la huelga de los docentes y al recurso presentado ante la Comisión nacional para la protección contra la discriminación, se trata de una de las huelgas más importantes llevada a cabo en Bulgaria, que contó con la participación del 80 por ciento del personal del sistema educativo. En ningún momento se cuestionó que esta acción fuera ilícita. Sin embargo, al término de la huelga, las autoridades, haciéndose pasar por una asociación de padres, presentaron una denuncia ante la Comisión para la protección contra la discriminación alegando que los alumnos del sector público habían sido objeto de discriminación con respecto a los del sector privado. Ahora bien, lo que es extraño es que dicha Comisión aceptara la denuncia a pesar de los argumentos de los sindicatos de que no se había presentado ninguna prueba concreta para demostrar la presunta discriminación. Se trata en realidad de una operación de intimidación contra el personal educativo y de una lectura parcial de las normas nacionales vigentes. Es probable que este caso se lleve ante la Corte Suprema Administrativa. Eventualmente, contribuirá a demostrar que el Gobierno trata de obstaculizar el ejercicio del derecho de huelga y la libertad de los trabajadores de ejercer este derecho, reconocido constitucionalmente, para defender sus intereses.

**El miembro trabajador de Francia** denunció los cuestionamientos al derecho de huelga a través de procesos insidiosos, tales como la exacerbadión y la explotación del descontento y de los trastornos causados por la huelga. Es característico de cualquier huelga que sea perturbadora y costosa. Pero la huelga es también costosa para los trabajadores. Como se recuerda en el Estudio General sobre la libertad sindical y negociación colectiva, de 1994, bajo ninguna circunstancia, la noción de servicios esenciales o servicios mínimos debe tener por objeto ni por efecto menoscabar la eficacia de los medios de presión que están al alcance de los trabajadores. Para los trabajadores, la huelga sigue siendo el último recurso ante el fracaso de la negociación colectiva. La huelga de maestros en Bulgaria en otoño de 2007 demostró que a menudo hay varias semanas de conflicto costoso y perturbador antes que un gobierno reconozca el fracaso de su política, como lo hizo finalmente, y acepte encontrar una solución mediante la negociación. Por último, se recordó que el derecho de huelga es un corolario indisociable del derecho de sindicación protegido por el Convenio núm. 87.

**El representante gubernamental de Bulgaria** agradeció a los oradores sus declaraciones. Reiteró la intención de su Gobierno de rectificar la situación, en particular en cuanto a la modificación del artículo 11, 2) y 3) de la Ley relativa a la Solución de Conflictos Laborales Colectivos, y reafirmó el compromiso de su Gobierno de buscar solucio-



nes apropiadas mediante el diálogo tripartito. En cuanto al derecho de huelga en el sector del transporte ferroviario, reconoció que no se realizaron consultas, sino que se iniciaron discusiones internas. Se pretende presentar nuevas propuestas al Parlamento una vez que concluyan las consultas tripartitas. En cuanto a las restricciones existentes al derecho de huelga de los funcionarios públicos, expresó la esperanza de que se encuentre una solución satisfactoria sin demora con ayuda de la OIT. Finalmente, en cuanto a la huelga reciente del personal docente, observó que existe un procedimiento pendiente ante la Comisión para la protección contra la discriminación, por lo que no se pueden extraer conclusiones en esta fase.

**Los miembros empleadores** se felicitaron por la declaración del Gobierno según la cual está dispuesto a rectificar la situación sobre la base de consultas tripartitas. En estas circunstancias, expresaron la esperanza de que se adoptarán medidas y de que se podrán observar progresos en futuras reuniones.

**Los miembros trabajadores** declararon que, sin pretender abrir el debate sobre la competencia de la presente Comisión sobre las cuestiones relativas al derecho de huelga, siempre consideraron que el derecho de huelga es un elemento clave de la libertad sindical, protegida por el Convenio núm. 87. Teniendo en cuenta lo anterior, solicitaron que se enmiende la Ley sobre la Solución de los Conflictos Laborales Colectivos, tal como recomienda la Comisión de Expertos, de conformidad con el Convenio núm. 87. En Bulgaria, como en todas partes, los ferrocarriles no son un servicio esencial y los trabajadores de dicho sector tienen el derecho de recurrir a la huelga. Una nueva obligación de mantenimiento de un servicio mínimo daría lugar a que el derecho de huelga pierda todo su sentido en el sector. Además, los miembros trabajadores desean que la Comisión de Expertos siga con suma atención una peligrosa tendencia que pretende poner en duda tanto el derecho a la acción reivindicativa directa, como el derecho a la huelga, a través de acciones judiciales que presentan los efectos de la huelga como discriminatorios. El triunfo de esa estrategia puede llevar a negar toda acción reivindicativa.

### Conclusiones

La Comisión tomó nota de las declaraciones del representante gubernamental y del debate que tuvo lugar a continuación. La Comisión recordó que la Comisión de Expertos se había referido a ciertos puntos relativos al derecho de las organizaciones de trabajadores de realizar libremente sus actividades sin injerencia del Gobierno.

La Comisión tomó nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales estaba comprometido con las consultas tripartitas en curso a efectos de encontrar una solución acordada conjuntamente para responder a los comentarios formulados por la Comisión de Expertos, teniendo en cuenta las condiciones sociales y económicas nacionales. Además, el Gobierno anunció modificaciones legislativas que otorgarían el derecho de huelga a ciertas categorías de trabajadores a los que previamente se les había restringido.

La Comisión tomó nota con interés de la declaración del Gobierno según la cual algunas cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos han sido resueltas y otras están siendo tratadas a través de consultas con los interlocutores sociales. La Comisión se felicitó por la declaración del Gobierno según la cual asociará plenamente a las organizaciones de trabajadores y de empleadores concernidas en toda discusión relacionada con estas cuestiones. La Comisión expresó la esperanza de que el Gobierno tomará todas las medidas necesarias para poner la legislación en conformidad con el Convenio y que facilitará informaciones completas sobre toda evolución relevante así como los textos legislativos pertinentes cuando transmita la próxima memoria debida para examen de la Comisión de Expertos.

**Un representante gubernamental** declaró que había venido desde Colombia con el ánimo de compartir con los empresarios, los trabajadores, los representantes de los Gobiernos y los funcionarios de la OIT, el espacio que brinda la Comisión de Normas de la Conferencia para discutir un caso que, como el de Colombia, es sin ninguna duda, un caso en progreso.

Hablar de un caso en progreso exige que realicemos un análisis objetivo que permita buscar mecanismos para avanzar en el tema que a todos nos debe interesar y unir: el mejoramiento de las condiciones laborales en Colombia. Este ejercicio exige recordar y confrontar el pasado, mirar y analizar el presente, y poder proyectar los esfuerzos que en el futuro se deben seguir realizando con el ánimo de mejorar la situación.

El representante gubernamental centró su intervención en la seguridad, la impunidad, los estándares laborales y un punto especial que es el de la presencia y el acompañamiento de la OIT. Son temas analizados desde la perspectiva del Acuerdo Tripartito, evaluado recientemente por la Misión de Alto Nivel que hace seis meses visitó el país.

Recordó que cada uno de los avances logrados en el marco del acuerdo debe entenderse como un triunfo de la concertación. También es bueno recordar que cada avance es una derrota para aquellos que lo único que quieren es radicalizar el problema. Declaró que su Gobierno y la OIT creen en el diálogo, entienden el acuerdo y el espacio que éste representa, como un mecanismo que permite identificar diferencias y construir soluciones, construir democracia y construir desarrollo. Consideró que el tripartismo es una alternativa real y concreta por la que hay que apostar.

En relación con la seguridad, indicó que en Colombia no se puede decir que haya existido o que exista una política focalizada y dirigida a exterminar el movimiento sindical colombiano. Lo que había era un problema generalizado de violencia al que se ha hecho frente en el marco del programa de seguridad democrática. El año pasado, cinco años después de implementar el programa, las 32.000 muertes violentas del año 2002 bajaron a 17.198, y los 196 asesinatos de personas vinculadas al movimiento sindical, se redujeron a 26, lo que representa una disminución del 86 por ciento. Este número, reiteró, sigue siendo muy alto, con la inmensa preocupación de que en los primeros meses de este año, se ha elevado el número de muertes en comparación con los mismos meses del año pasado.

El orador se refirió al programa de protección. En el año 2000, dos años antes de iniciarse el presente gobierno, la totalidad del programa de protección en el país tenía un presupuesto de 1,7 millones de dólares para sindicalistas, periodistas, líderes sociales y políticos. En 2007, el programa contó con 34 millones de dólares, de los cuales aproximadamente el 30 por ciento, cerca de 11 millones de dólares, se dedicaron al programa de protección de los sindicalistas.

El segundo tema que abordó, objetivo prioritario del Acuerdo Tripartito, es la lucha contra la impunidad y los avances que en este tema se han dado. Recordó que la Fiscalía General de la Nación creó una unidad especial dedicada, única y exclusivamente, a investigar los crímenes perpetrados contra alguna de las personas vinculadas con el movimiento sindical. Esta unidad, que inicialmente fue transitoria, se convirtió el año pasado en una unidad permanente dentro de la Fiscalía. Esta unidad especial, se vio reforzada el año pasado, cuando en esta misma asamblea de la OIT, se identificó como una necesidad importante la promoción de la creación de algunos juzgados especiales de descongestión, dedicados única y exclusivamente a juzgar los delitos mencionados. Como resultado de lo anterior, los magistrados crearon tres juzgados especiales de descongestión, que han permitido acelerar

los resultados frente a la impunidad, como son: 44 sentencias condenatorias en 2007 y 11, en 2008, para un total de 103 sentencias durante este gobierno. Esta cifra, que para muchos será pequeña, debe ser contrastada con las 2 sentencias pronunciadas en los cinco años comprendidos entre 1996 y 2001, mientras que el último año y medio, se han pronunciado 55 sentencias; 177 personas han sido condenadas, de las cuales 117 están en la cárcel; y, de acuerdo con los jueces, rama independiente del poder público colombiano, 20 de las 105 sentencias acumuladas están relacionadas con la actividad sindical.

Ahora bien, los esfuerzos referidos a la seguridad y a la lucha contra la impunidad, se han visto reforzados recientemente con las recompensas que permiten identificar y capturar a los autores intelectuales y materiales de todos los crímenes en los que están involucradas personas vinculadas con el movimiento sindical. Estas recompensas a lo largo del presente año han dado importantes resultados para la captura de cinco presuntos responsables. Además, el Gobierno radicó un proyecto de ley en el Congreso de la República para endurecer las penas a los asesinos de miembros del movimiento sindical.

En relación con los estándares laborales, mencionó que la semana pasada el Congreso de la República, por iniciativa del Gobierno, había aprobado un proyecto de ley que trasladaba a la justicia laboral la declaratoria de ilegalidad de los paros en el país. Este mismo proyecto de ley, menciona que la convocatoria a los tribunales de arbitramento debe ser realizada de común acuerdo por las partes.

El otro proyecto, que debe estar próximo a su aprobación por el Congreso, tiene que ver con las cooperativas de trabajo asociado. Sólo algunas de estas cooperativas vienen abusando, ante la falta de claridad en alguna de las normas legales, del sistema cooperativo. Este proyecto de ley, desarrollado conjuntamente con las asociaciones de cooperativas, fue presentado por iniciativa del Gobierno. Consideró que bajo ningún punto de vista se debe condenar el cooperativismo como alternativa de desarrollo.

Además, el Gobierno se ha comprometido ante el Congreso de la República a presentar, en el transcurso de los próximos seis meses, un proyecto de ley sobre los servicios públicos esenciales.

Recordó que, con posterioridad al Acuerdo Tripartito, el país también había aprobado una ley que incorpora la oralidad dentro del sistema laboral. Estas medidas, que ya se están implementando, permitirán acelerar los procesos para establecer y compensar derechos laborales, y agilizarán los procedimientos judiciales. En 2008, se inició la construcción de más de 100 nuevos juzgados laborales en el país.

Por último, señaló la decisión del Gobierno de fortalecer la unidad de inspección y vigilancia, encargada de hacer cumplir la legislación laboral. Esta medida es de gran importancia, puesto que la tasa anual de desempleo ha descendido del 20 por ciento en 2002 al 11 por ciento en 2007. La mayoría de estos trabajadores recibe los beneficios de la expansión de la protección de la seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales en Colombia. Por citar un ejemplo, en 2002 el 55 por ciento de los colombianos estaban cubiertos por el seguro de salud; hoy, cerca del 90 por ciento de los colombianos tienen el seguro de salud y la meta es la universalización para 2010. Por lo tanto, en el transcurso de los tres próximos años, se incrementará la planta de inspección en 207 funcionarios, con un crecimiento cercano al 30 por ciento.

Refiriéndose a la presencia de la OIT en Colombia, recordó que, desde noviembre de 2006, la OIT tiene una oficina en Colombia. A través de esta oficina, el Gobierno, con recursos propios, ha asegurado más de 4 millones de dólares para la implementación de proyectos de cooperación técnica en trabajo decente, que fueron concertados de forma tripartita.

El acompañamiento de la oficina de la OIT en Lima, Perú, al igual que la comunicación permanente y fluida

que existe con la oficina central, han permitido que la OIT haya desempeñado un papel decisivo para facilitar los procesos constructivos de resolución de problemas, al igual que han ayudado a conseguir aliados nacionales e internacionales en la implementación de los proyectos en el ámbito nacional.

La Misión de Alto Nivel, que visitó Colombia en nombre del Director de la OIT, Sr. Juan Somavia, y bajo la orientación del Sr. Kari Tapiola y su equipo, permitió sentar las líneas de base para promover la identificación de una agenda tripartita, que ha comenzado a trabajarse en el seno de la Comisión de Concertación de Política Salarial y Laboral. Temas como el trabajo decente, la justicia laboral y el ejercicio de la libertad sindical, forman parte de la agenda tripartita. El representante gubernamental reiteró la voluntad de su Gobierno de avanzar.

**Los miembros trabajadores** señalaron que este procedimiento de examen especial no constituye un precedente. Asimismo, indicaron que cabe examinar más detenidamente ciertos temas abordados en la Comisión de Expertos en lo que respecta al Acuerdo Tripartito de 2006. En primer lugar, en relación con la militarización de la sociedad, comentaron que siguen produciéndose actos de violencia contra militantes y dirigentes sindicales. Entre 1986 y abril de 2008, 2.669 sindicalistas han sido asesinados, es decir, uno cada tres días. Este año, ya han sido asesinadas 26 personas, entre las que figuran siete miembros del personal docente y entre ellos, una mujer embarazada. Estos sindicalistas han sido asesinados debido a sus actividades sindicales. En la mayor parte de los casos, los autores de estas muertes han sido grupos paramilitares que consideran que el movimiento sindical tiene relación con las guerrillas o con los movimientos de extrema izquierda. El Gobierno ha realizado esfuerzos para proteger a los sindicalistas, pero no ha logrado que el número de asesinatos se reduzca de manera significativa. Según la Comisión de Expertos el número de personas protegidas también ha disminuido. Por consiguiente, cabe preguntarse cuándo se podrán ejercer las actividades sindicales con seguridad, sin necesidad de utilizar escolta ni vehículo blindado. De otra parte, los asesinatos de sindicalistas permanecen en un 96,8 por ciento impunes. Aunque recientemente se han realizado muchas investigaciones, la Comisión de Expertos considera que sólo una cantidad ínfima de ellas ha conducido a entablar acciones judiciales o a la imposición de condenas.

En lo que concierne a los obstáculos a las actividades sindicales, éstos no sólo se derivan del clima de violencia, sino también de la legislación y de las prácticas contrarias al Convenio. A este respecto, la Comisión de Expertos se refiere a: i) la utilización de diversas modalidades de trabajo contractual, como las llamadas cooperativas de trabajo asociado, los contratos de prestación de servicios y los contratos civiles o comerciales, que, al disfrazar la relación laboral, privan a los trabajadores de todos sus derechos sindicales. Sin embargo, la Comisión recordó que cuando estos trabajadores realizan tareas subordinadas en el marco de las actividades de la entidad, deben ser considerados como asalariados y disfrutar de derechos sindicales; ii) la negativa arbitraria a inscribir nuevas organizaciones, nuevos estatutos o los cambios en la junta directiva de las organizaciones. Aunque el Gobierno ha comunicado la entrada en vigor, en 2007, de una nueva resolución, la Comisión de Expertos considera que las autoridades administrativas todavía tienen poderes excesivos y discrecionales que son contrarios al artículo 2 del Convenio, y iii) a que las federaciones, confederaciones y los funcionarios no pueden ir a la huelga en una serie de servicios que no son considerados esenciales, lo cual va unido a la posibilidad de despedir a los dirigentes sindicales que hayan participado en huelgas consideradas ilegales y a la posibilidad que tiene el Ministerio de Trabajo de someter los conflictos al arbitraje. A este respecto, el Gobierno ha adoptado una nueva ley que regula el derecho

de huelga. Esta ley sólo tiene en cuenta una de las nueve recomendaciones de la OIT y permite al Presidente de la República poner fin a una huelga. Finalmente, resulta imposible realizar negociaciones colectivas, ya que, por una parte, los sindicatos de funcionarios no pueden presentar listas de reivindicaciones, ni firmar convenios colectivos de trabajo — prohibición que incluye a los funcionarios que no trabajan en la administración del Estado — y, por otra parte, en el sector privado los acuerdos colectivos se utilizan para debilitar la posición de las organizaciones sindicales y limitar su capacidad de firmar convenios colectivos.

Los miembros trabajadores concluyeron diciendo que Colombia continúa violando de forma clara y flagrante el Convenio núm. 87. El Acuerdo Tripartito, firmado en 2006, todavía no ha dado frutos. Se han utilizado muchos medios para proteger a los sindicalistas, pero los procedimientos judiciales y las condenas de los asesinos de sindicalistas siguen siendo claramente insuficientes. En lo que respecta a los derechos fundamentales, todavía no hay progresos significativos. En la práctica, debería fortalecerse el diálogo social y potenciarse las negociaciones colectivas en los sectores público y privado. Ello indicaría que se están realizando progresos. Los miembros trabajadores observaron que la representación permanente de la OIT y los programas de cooperación técnica han iniciado sus actividades recientemente. La presión internacional ha resultado beneficiosa, pero los resultados obtenidos siguen siendo insuficientes. Por último, señalaron que esta presión debería incrementarse y que esta discusión persigue ese objetivo.

Los miembros empleadores agradecieron al Ministro de Protección Social de Colombia por su presencia voluntaria y por fuera de la lista de casos individuales subrayaron su agradecimiento por la buena voluntad manifestada por parte de su Gobierno ante esta Comisión. Al recordar la larga historia de la supervisión por parte de esta Comisión con respecto a la aplicación de las normas sobre libertad sindical en Colombia, los miembros empleadores observaron que, durante los últimos cinco años, habían acontecido muchos hechos positivos aunque el Gobierno reconoce que todavía queda mucho por hacer. En febrero de 2000, se envió a Colombia una misión de contactos directos. En 2001 el Consejo de Administración nombró a un representante especial del Director General que presentó tres informes ante el Consejo de Administración en un año. En 2003, el Consejo de Administración autorizó un programa muy costoso de cooperación técnica financiado por la OIT, que duró hasta 2006. En la Conferencia de junio de 2005, Colombia acordó aceptar una visita tripartita de alto nivel compuesta por el Presidente del Comité de Libertad Sindical y dos Vicepresidentes de la Comisión de Aplicación de Normas. La visita tripartita de alto nivel tuvo pleno acceso y transparencia durante sus reuniones, incluso con el Presidente de Colombia. El 1.º de junio de 2006, un histórico Acuerdo Tripartito por el Derecho de Asociación y la Democracia fue firmado durante la Conferencia Internacional del Trabajo para reforzar la defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores, de sus organizaciones y de sus dirigentes sindicales, especialmente en lo que concierne al respeto de la vida humana, la libertad sindical, de asociación y de expresión, la negociación colectiva, la libre empresa para los empleadores, así como la promoción del trabajo decente. A fin de facilitar la puesta en práctica de dicho Acuerdo, la Oficina estableció una Representación Permanente en Colombia y se estableció un programa de cooperación técnica de 5.000.000 de dólares financiado por el Gobierno de Colombia. Durante la reunión de 2007 de la Conferencia Internacional del Trabajo, se decidió crear una misión de alto nivel para identificar las nuevas necesidades, a efectos de garantizar la efectiva aplicación del Acuerdo y del Programa de Cooperación Técnica en Colombia. La Misión de Alto Nivel que se envió a Bogotá del 25 al 28

de noviembre de 2007 preparó un informe muy positivo que no encontró oposición en el Consejo de Administración.

Las principales cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos en este caso hacen referencia a la situación de violencia e impunidad y a ciertas cuestiones jurídicas y legislativas con un fondo de varias décadas de continua guerra civil. Desde 2001, el nivel de violencia contra los sindicalistas ha disminuido sustancialmente, así como el porcentaje total de homicidios. Cabe señalar que el blanco no eran sólo sindicalistas sino también profesores, jueces y otras personalidades importantes de la sociedad. Sin embargo, debemos preocuparnos por el aumento de la violencia contra los sindicatos en 2008. La Comisión de Expertos tomó nota de que el presupuesto destinado a la protección había aumentado más de una cuarta parte, siendo el movimiento sindical el único beneficiario y que las centrales sindicales de Colombia reconocen los esfuerzos cada vez mayores del Fiscal General por garantizar las acciones judiciales y las condenas. El Gobierno como medida urgente debería continuar con sus esfuerzos de asegurar el trabajo sistemático de los fiscales y jueces. Los miembros empleadores abrigaron la esperanza de que estas medidas conllevarán mejoras para hacer frente a la situación de impunidad.

En cuanto a las cuestiones jurídicas planteadas por la Comisión de Expertos, cabe resaltar el uso inadecuado de las cooperativas, una cuestión de la que ya se ha ocupado la visita tripartita de alto nivel realizada a Colombia en 2005. Tal y como señaló la Comisión de Expertos, los trabajadores en dichas circunstancias deben ser tratados como asalariados a tiempo fijo con los mismos términos y condiciones de empleo y disponer de los requisitos necesarios para afiliarse a sindicatos. Los miembros empleadores tomaron nota del decreto propuesto en 2007, cuyo objetivo es garantizar una uniformidad sobre esta cuestión tal y como mencionó el Gobierno, y solicitaron su promulgación de manera rápida.

En lo que respecta a los comentarios realizados por la Comisión de Expertos sobre los obstáculos encontrados durante el registro de los sindicatos y sus actividades, cabe entender que dado el actual clima de agitación el Gobierno quiera garantizar que las funciones de los sindicatos se limiten a las actividades sindicales habituales; sin embargo, el artículo 2 del Convenio núm. 87 exige claramente que las organizaciones de trabajadores y empleadores puedan constituirse sin autorización previa. Además, teniendo en cuenta que el Convenio núm. 87 no prevé expresamente el derecho a la huelga, se debería tomar nota de la legislación que se está examinando y que permitirá a las partes crear su propio proceso de resolución de conflictos en lugar del procedimiento actual obligatorio de arbitraje. Además, se deben asignar más recursos a los tribunales de justicia y del trabajo así como al fortalecimiento de los servicios de inspección del trabajo. Por último, se deben adoptar medidas activas para resolver las otras cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos. Los miembros empleadores concluyeron agradeciendo al Gobierno por su comparecencia voluntaria y abrigaron la esperanza de que el Gobierno continuará con sus esfuerzos por mejorar la situación tal y como lo viene haciendo en el pasado.

El miembro gubernamental de Eslovenia, haciendo uso de la palabra en nombre de los Gobiernos de los Estados Miembros de la Unión Europea, y de los de Albania, Armenia, Bosnia y Herzegovina, Croacia, Islandia, la ex República Yugoslava de Macedonia, Moldova, Noruega y Turquía, dio la bienvenida al Ministro de Protección Social de Colombia y expresó su pleno apoyo y reconocimiento a la OIT y a su oficina permanente en Colombia por la ayuda que prestan al país en sus esfuerzos por garantizar el respeto de los Convenios núms. 87 y 98 a través del Programa de Cooperación Técnica para Colombia.

Aunque deben reconocerse los esfuerzos que realiza el Gobierno para mejorar la situación, el nivel de violencia todavía es demasiado elevado y el asesinato de sindicalistas resulta muy preocupante. Sin embargo, la voluntad de los interlocutores sociales de cooperar para establecer mecanismos para una implementación eficaz del Acuerdo Tripartito por el Derecho de Asociación y la Democracia en Colombia resulta esperanzadora.

También deberían acogerse con beneplácito las medidas adoptadas hasta ahora por el Gobierno de Colombia para luchar contra la impunidad. Sin embargo, debe hacerse hincapié una vez más en la recomendación de la Misión de Alto Nivel, ya que deben examinarse todos los casos de violencia contra sindicalistas y evitar nuevos retrasos. Por consiguiente, instó encarecidamente al Gobierno a acelerar la lucha contra la elevada tasa de impunidad.

Señaló que debería apoyarse el Programa de Protección de los Sindicalistas y también instar al Gobierno a garantizar que todos los sindicalistas que lo pidan puedan disfrutar de medidas adecuadas de protección que les infundan confianza. Por último, invitó al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para emendar las disposiciones legislativas, tales como el Código del Trabajo, a fin de ponerlas de conformidad con las disposiciones de los Convenios núms. 87 y 98. El orador pidió que el Gobierno continúe cooperando con la OIT, en particular, solicitando la asistencia técnica de la Oficina.

Para concluir, dijo que el sistema de control de la OIT, que es único en el mundo, debería recibir apoyo y que el procedimiento utilizado este año no debería considerarse como un precedente para la labor futura de la Comisión.

**Un miembro trabajador de Colombia** declaró que, cuando el 1.º de junio de 2006, el Gobierno, los trabajadores y los empleadores de su país firmaron el Acuerdo Tripartito por la Libertad de Asociación y la Democracia, el movimiento sindical tenía la convicción de que, a instancias de ese nuevo instrumento, se pudiera construir un camino orientado a poner fin al clima de violencia y de ausencia de libertad sindical que reina desde hace más de un cuarto de siglo. Desafortunadamente, el clima de violencia antisindical se mantiene, con graves repercusiones, no sólo para el sindicalismo, sino también para todo el espectro democrático y el estado social de derecho en el que se sustenta el ordenamiento constitucional de Colombia.

No se puede desconocer que, como fruto del Acuerdo Tripartito, se constituyó una unidad especial de la Fiscalía para luchar contra la impunidad (que es la mejor aliada de quienes asesinan a sindicalistas), que permitió que se fueran obteniendo algunos resultados, a pesar del largo camino que queda por recorrer. Al mismo tiempo, cabe expresar con suma preocupación que, en lo que va de este año 2008, la cifra de 26 sindicalistas fallecidos en cinco meses, es demasiado alta para tan escaso lapso de tiempo. Es por ello que solicitan al Gobierno la adopción de medidas que pongan freno a tal genocidio.

Hay que tener en cuenta, con carácter de urgencia, que una contribución determinante para desalentar las agresiones al sindicalismo está dada por la eliminación de las conductas antisindicales por parte del Gobierno y de los empleadores, creándose unas condiciones que conduzcan a que la clase trabajadora se pueda organizar libremente sin temor a la pérdida de vidas o de empleo. Tampoco hay que olvidar que en muchos países el sindicalismo ha venido desempeñando un papel determinante en la lucha contra regímenes dictatoriales y que el retorno a la democracia se debió al sacrificio, a la entrega y al altruismo de miles de compañeros que, desde las filas de los sindicatos, no dudaron en ofender hasta su propia vida para que la democracia tuviera su espacio.

Si bien el orador hizo un llamamiento al Gobierno y a los empleadores de Colombia hacia una apuesta por la libertad, la paz y la democracia, con una reafirmación de lo que representa la OIT como escenario fundamental y punto de encuentro, señaló que también ha de tenerse en

cuenta que los conflictos se solucionan en la medida en que haya en el país una voluntad política de los distintos actores. La mejor manera de desalentar a los enemigos del sindicalismo es propiciando un verdadero clima de libertad sindical y un acceso a la negociación colectiva e impidiendo que los contratos basura sean el común denominador en la contratación de trabajadores.

La mayor preocupación del movimiento sindical radica no sólo en el temor a perder la vida, sino más bien en la incertidumbre que ha traído consigo la desaparición del trabajo decente, un asunto que en la actualidad constituye una orientación de la OIT y que forma parte del ideario de los trabajadores. Desafortunadamente, hoy se sufre el fenómeno de deslaborización en las relaciones capital-trabajo y el común denominador es que se trate de relaciones de trabajo entabladas a través de terceros, mediante la detestable modalidad del sistema de contratistas, empresas temporales, contratación civil, órdenes de prestación de servicios, contratos de cortísima duración y últimamente el flagelo que significa el sistema de cooperativas de trabajo asociado, que representan la peor de las agresiones al sindicalismo, puesto que quienes son contratados bajo esta modalidad, no tienen ninguna posibilidad de sindicalizarse y mucho menos de acceder a la negociación colectiva. Por consiguiente, el orador agregó que no le parece correcto que el Gobierno haya incluido en la delegación de Colombia a la Conferencia a voceros de esas cooperativas, dado que éstas no pueden representar a los trabajadores y, mucho menos, al sindicalismo.

De persistir este clima de violencia, de conductas anti-sindicales y de ausencia de libertad sindical, el futuro no se presenta nada promisorio. Es por ello que el orador propuso al Gobierno y a los empresarios de su país que se dé vía libre al Acuerdo Tripartito, puesto que sólo así se sentarán las bases de un nuevo país. Solicitó asimismo a la comunidad internacional todo su apoyo para que los Convenios y las recomendaciones de la OIT no sean letra muerta.

Por último, al resaltar que una democracia sin sindicatos es una caricatura de democracia, el orador manifestó que las bajas tasas de sindicalización, la disminución del número de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, la muerte de sindicalistas, la negativa del Ministerio de reconocer a las nuevas organizaciones, el aumento de la informalidad, el empobrecimiento de los campesinos, el trabajo de más de dos millones de niños, el desplazamiento forzado, el desempleo y la exclusión social, constituyen el detonante de una bomba social que aún se está a tiempo de contener.

**La miembro gubernamental de los Estados Unidos** agradeció al Gobierno de Colombia su presentación. La situación de los derechos de los trabajadores y de los derechos humanos en Colombia es una cuestión que viene de lejos, y algunas veces ha sido una grave preocupación para esta Comisión y los distintos órganos de control de la OIT. La discusión brinda una oportunidad para evaluar el compromiso en curso del Gobierno por el Acuerdo Tripartito por el Derecho de Asociación y la Democracia, y los importantes logros que se han realizado hasta ahora en la aplicación de este Acuerdo. El Gobierno de Colombia, gracias en gran parte a su cooperación con la OIT, ha demostrado que puede cambiar completamente la larga historia de violencia e inestabilidad del país y modernizar, así como fortalecer su sistema jurídico. Sus esfuerzos incluyen la protección de individuos que corren un alto riesgo, y concretamente los sindicalistas; la investigación y la persecución de los responsables de esta violencia; el fortalecimiento del Poder Judicial; y la armonización de la legislación con las normas de la OIT. Existe un claro enfoque para que las instituciones del Gobierno estén al alcance de los colombianos, con el objetivo de que Colombia construya con paso seguro una democracia cada vez más estable, pacífica, global y próspera. Los logros del Gobierno hasta la fecha han sido reconocidos y acogi-

dos con beneplácito, tanto por la Comisión de Expertos como por la Misión de Alto Nivel. La oradora manifestó su confianza en que estos esfuerzos continuarán desplegándose.

A pesar de los impresionantes logros, se debe reconocer que todavía queda mucho por hacer para enfrentarse a esta situación tan difícil. Todos desean una Colombia segura y pacífica. Para conseguirlo, el Gobierno debe seguir trabajando con sus interlocutores tripartitos y la OIT para abordar todas las cuestiones que la Comisión de Expertos ha subrayado en sus observaciones. Estas incluyen medidas encaminadas a socavar la violencia y la impunidad, y a cumplir con un número de cuestiones jurídicas y prácticas relacionadas con los derechos y las actividades de los sindicatos. Tal y como ha observado la Misión de Alto Nivel, un diálogo continuo y abierto, así como la supervisión a través de la Comisión Nacional sobre Salarios y Políticas de Empleo de Colombia, brindan los medios idóneos para tratar, de manera operativa, la amplia agenda del Acuerdo Tripartito, además de establecer un vínculo de confianza cada vez mayor entre las partes. La Secretaría de Estado de los Estados Unidos observó recientemente que la historia de Colombia es un buen ejemplo de lo que un gobierno debe hacer. La oradora expresó su confianza en que el Gobierno de Colombia continuará beneficiándose plenamente de la asistencia técnica de la OIT para seguir haciendo las cosas bien hechas. Instó a todos los interlocutores del Acuerdo Tripartito a que permanecieran incólumes ante sus compromisos, a pesar de que sus puntos de vista pudieran divergir alguna vez. Colombia ha dado grandes pasos y, gracias a este compromiso, la comunidad internacional podrá contemplar logros más importantes en un futuro muy cercano.

**Otro miembro trabajador de Colombia** declaró que las organizaciones sindicales, los empresarios y el Gobierno de Colombia habían firmado un Acuerdo Tripartito Por el Derecho de Asociación y la Democracia». Su desarrollo aún no ha tenido resultados prácticos en la mejora de las libertades y de los derechos fundamentales del trabajo. Sólo puede mostrar la instalación de una representación permanente, el inicio de unos programas de cooperación y unos resultados incipientes de la Fiscalía y del Poder Judicial en el esclarecimiento de hechos de violencia contra los sindicalistas y en la comparecencia de los criminales ante la justicia.

Las centrales sindicales presentaron una agenda para hacer viable el cumplimiento del conjunto de las recomendaciones de los órganos de control de la OIT para que el país armonice su legislación y su práctica con las normas internacionales del trabajo. Sin embargo, la falta de voluntad de los empresarios y del Gobierno, impidieron el desarrollo de esta agenda y el cumplimiento del Acuerdo.

La Misión de Alto Nivel de noviembre de 2007, reiteró que para que «cualquier acuerdo tripartito funcione de manera eficaz, es necesario que todas las partes en el mismo mantengan su compromiso con respecto a su aplicación, por muy diferentes que sean sus puntos de vista sobre temas específicos». Esto implica que las partes reconozcan que la base de las discusiones debe ser las normas internacionales del trabajo y las recomendaciones de los órganos de control. Es de destacar el informe de la Misión, que insiste en «la importancia de un diálogo constante y una supervisión permanente de la aplicación del Acuerdo Tripartito», para organizar e impulsar un diálogo social útil y efectivo.

La OIT no puede permitir el incumplimiento de los compromisos, puesto que en Colombia sigue predominando un déficit de trabajo decente, limitaciones a las libertades sindicales, asesinatos, impunidad y la ausencia de un diálogo social eficaz. Además, menos de una tercera parte de los trabajadores cuenta con algún grado de protección social y laboral, y tan sólo cinco de cada cien trabajadores están afiliados a sindicatos. En los últimos cinco años, el Ministerio de la Protección Social denegó

el registro sindical a 236 nuevas organizaciones sindicales y sólo uno de cada 100 trabajadores estaba cubierto por un convenio colectivo. El Gobierno ilegalizó la mitad de los ceses de actividades, vulnerándose, así, el derecho de huelga.

Destacó que, en lo que va de año, 26 sindicalistas fueron asesinados y cuatro desaparecidos forzosamente, lo que significa un aumento del 71,4 por ciento respecto del mismo período de 2007. En los últimos 22 años, fueron 2669 los sindicalistas asesinados y 193 los sindicalistas desaparecidos, habiendo sancionado el Estado a los responsables materiales sólo en 86 casos.

Señaló a la atención de la Comisión que la actitud de los empresarios y del Gobierno desconoce y lesiona los mecanismos que se fueron construyendo, erosionándose la naturaleza tripartita y dialogante de sus métodos de trabajo. Es por ello que cuando se solicita al Gobierno y a los empresarios explicaciones en cuanto a sus planteamientos, se está promoviendo el diálogo y el intercambio de opiniones.

El orador solicitó a la Comisión de la Conferencia la adopción de unas conclusiones y de un párrafo especial que insten al Gobierno y a los empresarios a poner en práctica, de forma inmediata, las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, para adecuar la legislación y la práctica a los Convenios núms. 87 y 98 en materia de derechos y libertades sindicales.

Al poner de relieve que en Colombia el sindicalismo está herido de muerte y que su vida depende de la solidaridad internacional y del acompañamiento que desde la OIT se le brinde, el orador instó a que se impidiera el aniquilamiento del movimiento sindical colombiano, propagando el cese de la violencia contra los sindicatos y el cumplimiento de los convenios de la OIT.

**El miembro gubernamental del Canadá** declaró que su Gobierno había estado siguiendo con mucho interés la implementación del Acuerdo Tripartito firmado en 2006. Encomió a la Oficina y al Gobierno de Colombia por el compromiso de alto nivel que han logrado con miras a hacer avanzar el Acuerdo. Señaló que el proceso de implementación de este Acuerdo es delicado y difícil. Asimismo, indicó que el proceso tiene que llevarse a cabo de forma urgente, debido a que los sindicalistas y los defensores de los derechos humanos siguen recibiendo amenazas y algunas veces son asesinados. Señaló que el punto señalado por la Misión de Alto Nivel de la OIT respecto a que el Acuerdo está en manos del Gobierno, los trabajadores y los empleadores de Colombia, es de gran importancia; la OIT desempeña una función relevante, pero, al final, son las partes las que tienen que garantizar el éxito del Acuerdo.

Su Gobierno acogió con beneplácito que, en 2006, Colombia crease una unidad especial de la Fiscalía General encargada de investigar los actos violentos contra sindicalistas e iniciar procedimientos al respecto. Instó al Gobierno a incrementar sus esfuerzos para acabar con estos actos de violencia. Concluyó diciendo que su Gobierno se compromete a apoyar a Colombia en el fortalecimiento de su legislación del trabajo, para ayudar a los trabajadores y promover un diálogo abierto entre los interlocutores sociales.

**Otro miembro trabajador de Colombia** manifestó que la negación de las libertades sindicales está motivada por una cultura y una política antisindicales de los empleadores y del Gobierno, que violentan el derecho de sindicalización con contratos civiles, seudocooperativas de trabajo asociado, tercerización, órdenes de trabajo y contratos de prestación de servicios (que son una fórmula fraudulenta de trabajo), de uso mayoritario en las entidades públicas y que no sólo precarizan el trabajo, sino que también niegan el derecho de asociación sindical y la negociación colectiva.

La resolución núm. 0626, de 22 de febrero de 2008, del Ministerio de Protección Social, no sólo obstaculiza el

registro de nuevos sindicatos, sino que deja libre al criterio de funcionarios de tercer nivel las decisiones en materia de registro sindical, con implicaciones negativas y sin una adecuación a las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical.

No es nada estimulante para los sindicatos que la negociación se encuentre en un estado crítico, por los pocos convenios colectivos que se suscriben en el país y por la baja cobertura de beneficiados. Además, las prácticas de los empleadores públicos y privados, tienen su origen en la modalidad de «pactos colectivos», que es un sistema de adhesión individual que imponen los empleadores a los trabajadores, cuando se organiza un nuevo sindicato, para reducir su capacidad de negociación.

El Gobierno sigue interviniendo el ejercicio del derecho de huelga y la nueva reglamentación no lo garantiza plenamente. El único cambio introducido por la nueva ley es que la ilegalidad debe ser calificada por el juez de primera instancia y que se cuenta con un recurso de apelación. Sin embargo, continúa la prohibición de que federaciones y confederaciones ejerzan el derecho de huelga, permaneciendo las demás restricciones advertidas por los órganos de control de la OIT.

La violencia antisindical continúa, habiéndose contabilizado en los primeros cinco meses de 2008 al menos 26 asesinatos de sindicalistas y la desaparición de seis. Denunció la práctica del Gobierno de calificar el móvil de los asesinatos antes de iniciar la respectiva investigación, porque ello induce a sentencias erradas. Transcurridos dos años de la firma del Acuerdo Tripartito, éste no se ha cumplido; sólo se advierte un incipiente inicio en el terreno de las investigaciones de la Fiscalía. La impunidad continúa en el 98 por ciento de los casos y no se identifica a los autores intelectuales.

Manteniendo el sindicalismo colombiano su vocación de diálogo social con una permanente demanda de que éste sea eficaz, útil y con equidad, y a efectos de impulsar este diálogo, la Comisión de la Conferencia debe adoptar un párrafo especial.

Por último, el orador señaló que el Acuerdo Tripartito debe ir más allá, dada la crisis social que se vive en Colombia y con tal objetivo, debe reforzarse la representación permanente de la OIT en Bogotá, para así construir la conclusión de un pacto social que regule empleos decentes con contratación directa entre trabajadores y empleadores, y que elimine la intermediación y todas las formas que disfrazan la relación de trabajo, todo lo cual deberá generar el libre ejercicio de la sindicalización.

**La miembro trabajadora de Australia**, que hizo uso de la palabra en nombre de los sindicatos australianos y de la región de Asia-Pacífico, tomó nota de que las inquietudes manifestadas respecto del nivel de violencia en Colombia — que fundamentalmente incide en la vida de los trabajadores y de los sindicalistas —, también eran aplicables a países de su propia región, como Filipinas y Camboya, entre otros.

En Colombia, las relaciones laborales y el derecho del trabajo se caracterizan por un estado de pertinaz incumplimiento, especialmente en lo referente a las disposiciones que atañen a la negociación colectiva, de las que están excluidos los trabajadores del sector público, los trabajadores de la economía informal, aquellos que tienen un empleo precario y los trabajadores considerados «independientes». De hecho, la mayoría de los trabajadores sencillamente no están comprendidos en las disposiciones relativas a la negociación colectiva. Aparte de la violencia y de la intimidación generalizadas, el Gobierno y los empleadores son partícipes, de otras maneras, en la creación de un entorno en el que se niegan o se socavan gravemente los derechos de los trabajadores. En esencia, el problema está relacionado con el desequilibrio de poder entre el empleador y el trabajador individual, y sólo puede solucionarse mediante una libertad sindical efectiva, una au-

téntica negociación colectiva y un sistema maduro de relaciones laborales.

Durante los últimos diez años, Australia ha sido testigo del intento de su anterior Gobierno de socavar la función de los sindicatos y de vaciar de contenido las disposiciones relativas a la negociación colectiva, tanto en la legislación como en el discurso público. El anterior Gobierno también había utilizado un lenguaje peyorativo para dar a entender que los líderes sindicales no eran representativos, actuaban en interés propio o incluso eran «anti-australianos». Los sindicatos y los trabajadores habían sufrido un duro revés en este ambiente en el que cada vez se hacía más difícil hacer valer los derechos en el lugar de trabajo y emprender acciones colectivas, incluidas las negociaciones con los empleadores y la gestión de los conflictos laborales. Esta situación, sin embargo, no era nada en comparación con lo que viene sucediendo en Colombia en los últimos años, en los que la atribución de la etiqueta de «terroristas» a los sindicalistas contribuyó directamente a crear un ambiente de amenazas y violencia. En Australia, los sindicalistas nunca temieron por su vida como consecuencia de las palabras con las que pudiera referirse a ellos el Gobierno; ni tampoco los empleadores razonables se sintieron atemorizados al tratar con ellos.

El Gobierno de Colombia aplica políticas antisindicales y contrarias a los trabajadores con el fin de materializar su idea de lo que es una economía liberalizada, proempresarial y promultinacional. La situación en Colombia no sólo entraña el flagrante asesinato de sindicalistas, sino también la muerte del sindicalismo en sí mismo. Es preciso realizar esfuerzos importantes para crear una cultura de negociación, contrarrestar la cultura del conflicto y la violencia, y establecer auténticas relaciones sociales que gobiernen los lugares de trabajo y se reflejen en la legislación. Todo ello contribuiría al establecimiento de la paz y la solución de los conflictos.

La oradora afirmó que en la aplicación de la negociación colectiva persistían problemas graves, un aspecto de los cuales era la falta de disposiciones legislativas y de promoción. Además, hay barreras legislativas y prácticas que impiden la mera existencia de los sindicatos y sus posibilidades de desempeñar sus actividades con libertad. En la práctica, esto es evidentemente una estrategia de los empleadores ya sea para impedir la creación de sindicatos nuevos o bien para debilitar los que ya existen. Muchos trabajadores han perdido sus derechos laborales y la cobertura sindical no llega al 5 por ciento. La mitad de los trabajadores sindicados pertenece al sector público y, nuevamente, a la mitad de ellos se les niega el derecho a la negociación colectiva, por lo que ésta tiene uno de los índices más bajos de todo el mundo: sólo el uno por ciento de los trabajadores de Colombia puede recurrir a la negociación colectiva.

Según las federaciones sindicales colombianas, el número de trabajadores amparados por convenios de negociación colectiva se está reduciendo. En 2007 se negociaron 463 convenios colectivos, uno más que en 2006. Los contratos sindicales representan apenas el uno por ciento de los trabajadores: 177.000 de una población total de 18 millones de trabajadores. Al mismo tiempo, sin embargo, el número de trabajadores cubiertos por «pactos colectivos» aumentó el 184 por ciento. Los «pactos colectivos» con trabajadores no sindicados se utilizan para debilitar la posición de los sindicatos. Estos acuerdos, que la empresa impone a los trabajadores por conducto de mediadores nombrados por ella misma, en la práctica son un instrumento para presionar a los trabajadores a que renuncien a su afiliación sindical, o al menos para debilitar la eficacia de los verdaderos sindicatos. La oradora destacó que el año anterior uno de sus colegas había visitado una empresa de cultivo de flores que utilizaba «pactos colectivos». Durante las conversaciones que mantuvo en presencia del empleador con dos trabajadores, éstos fueron incapaces de

indicar en sus respuestas las condiciones de trabajo que supuestamente habían negociado. La oradora añadió que en muchos lugares de trabajo los empleadores fomentaban una actitud antisindical y simplemente se negaban a tratar con los sindicatos, y afirmó que tenía la impresión de que en cierto modo en Colombia la relación laboral se había «deslaborizado». Es preciso poner fin a los «pactos» o acuerdos colectivos que los empleadores imponen como alternativa a los convenios colectivos.

En 2006, en el sector público sólo hubo 11 negociaciones colectivas: 7 relacionadas con los trabajadores municipales y 2 con empleados de departamentos. Según las estadísticas del ministerio, sólo el 2,74 por ciento de las municipalidades había entablado una negociación colectiva, lo que demuestra su marginalidad en el sector público. Otro problema, añadió, era la ausencia de un sistema fiable para recopilar las estadísticas laborales. En lo que respecta a la negociación colectiva, faltan datos fidedignos sobre el número de convenios colectivos, el tipo de convenio, el tipo de empresa, la índole del sindicato y la duración del convenio. A consecuencia de la poca prioridad que se concede a la administración del trabajo, los sistemas administrativos y de recopilación de datos son muy precarios. Es preciso fortalecerlos, dado que es difícil construir un sistema sólido de relaciones laborales si no se presta atención a las realidades existentes y no se dispone de medios para medir los cambios o los avances, aun cuando exista la voluntad de facilitar mejoras.

Es necesario garantizar el derecho a la negociación colectiva en toda la administración pública y acabar con las «cooperativas de trabajo asociado», que esencialmente proveen fuerza laboral desprotegida bajo contratos de servicios. Estas cooperativas niegan a los trabajadores sus derechos laborales y su derecho de sindicación. La libertad de sindicación de todos los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, constituye la base de cualquier sistema maduro y eficaz de relaciones laborales; el Gobierno tiene la responsabilidad de dar aplicación al Convenio núm. 87 y de crear el marco legislativo y político para desarrollar verdaderas relaciones laborales. La oradora agradeció la comparecencia del Gobierno ante la Comisión. Exhortó a éste a esforzarse al máximo para asegurar el respeto de la libertad sindical, e imploró tanto al Gobierno como a los empleadores que colaboren con espíritu constructivo con los sindicatos independientes y democráticos de Colombia.

**El miembro trabajador de Swazilandia** observó que, así como cada moneda tiene cara y cruz, el Gobierno también tiene dos caras. Por una parte, el buen gobierno que promueve un diálogo social amplio e incondicional. Por otro lado, un gobierno malo que se ceba del abuso de poder, del totalitarismo, de la autosuficiencia, de la arrogancia y del egocentrismo. Este último está normalmente marcado por la intolerancia, la violencia e impunidad que penalizan a la víctima y protege a los autores.

Recordó al Gobierno que había ratificado voluntariamente el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), por lo que estaba obligado a cumplir con sus disposiciones en la ley y en la práctica. El diálogo social reúne a todas las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales tripartitos, a comprometerse colectivamente en la formulación de la política económica y social nacional para lograr la paz, la justicia y el progreso social. Lamentó que el Gobierno no haya cumplido con la aplicación del Convenio núm. 144 y, lo que es peor, haya socavado el Acuerdo Tripartito del que era parte — incluso después de los numerosos recordatorios realizados por las distintas organizaciones del trabajo. Recordó que el objetivo de realizar consultas en virtud del Convenio núm. 144 no es simplemente la difusión de información a los interlocutores sociales. Más bien, las consultas implican un diálogo encaminado a considerar las contribuciones de las otras partes interesadas, y su resultado debe reflejar debidamente las aporta-

ciones de los interlocutores sociales. Si la comunicación se produce sólo del Gobierno a los interlocutores sociales, ésta no constituirá un verdadero diálogo sino más bien un monólogo. La falta de diálogo trae solamente problemas y, de hecho, no resulta sorprendente que en Colombia impere la intolerancia y la violencia.

Instó al Gobierno a que fuera un ejemplo en la promulgación del diálogo social. Si el diálogo social no se respeta a nivel nacional — como queda reflejado en la indiferencia del Gobierno por cumplir con el Convenio núm. 144 y el Acuerdo Tripartito del que es parte —, será imposible tener un convenio colectivo de trabajo a nivel de empresa.

Afirmó que el Gobierno sigue sin cumplir de manera clara y crónica con los convenios que ha ratificado. Además, ha tratado las preocupaciones de los interlocutores sociales con intolerancia y total indiferencia. Recordó que, de acuerdo con la jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical, la libertad sindical sólo puede llevarse a cabo si los derechos humanos fundamentales, y en particular aquellos relacionados con la vida del ser humano y con la seguridad de la persona, son plenamente respetados y garantizados. Concluyó instando a que las conclusiones del presente caso sean incluidas en un párrafo especial.

**El miembro trabajador de Argentina** manifestó que el caso Colombia es uno de los capítulos más desgraciados y lamentables de la OIT. El aniquilamiento del movimiento sindical obedece a un plan sistemático represivo dirigido contra los trabajadores en su conjunto; con el miedo, las amenazas y el terror se pretende terminar con los derechos de este grupo social. Cabe preguntarse por el papel del Estado para garantizar las libertades públicas, teniendo en cuenta que éstas, según los órganos de control de la OIT, son preconditiones necesarias para la vigencia de la libertad sindical.

El Comité de Libertad Sindical sostiene que los casos conocidos en relación con Colombia se refieren no sólo a amenazas, secuestros o asesinatos, sino también a despidos masivos antisindicales, injerencias indebidas en la autonomía de los sindicatos, declaración de ilegalidad de huelgas e incumplimiento de convenios colectivos, incluida la negativa a negociar colectivamente. La responsabilidad exclusiva de esta crítica situación recae sobre el Gobierno y los empresarios colombianos, que no acatan ni ponen en práctica las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical para velar por la efectiva aplicación de los Convenios. Hay que actuar con premura para evitar que la situación se extienda a otros países de América Latina, donde soplan nuevos vientos, y hay gobiernos comprometidos con la erradicación del hambre, la pobreza y la desocupación.

El paulatino deterioro de la libertad sindical y la negociación colectiva en Colombia ha reducido al mínimo los índices de sindicalización y de negociación, lo que ha llevado al Comité de Libertad Sindical a indicar en su informe que el ejercicio de las libertades sindicales está casi totalmente bloqueado. La Central Sindical de Trabajadores de las Américas y la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur apoyan incondicionalmente la lucha de los trabajadores y las organizaciones sindicales del país. Aquellos que hoy están siendo juzgados y son culpables deben ser condenados. La OIT debe seguir con sus tareas para poner en práctica, sin hipocresías, los derechos fundamentales y las normas y principios que las sustentan y que llevarán paz, democracia y justicia social a Colombia.

**La miembro trabajadora de Francia** retomó la cuestión del Acuerdo Tripartito por el Derecho de Asociación y la Democracia en Colombia, que, cuando se firmó, el 1.º de junio de 2006, generó grandes esperanzas de conseguir una verdadera mejora de la situación de los sindicalistas en Colombia y un auténtico compromiso de las autoridades. Actualmente, la esperanza se ha convertido en decepción y frustración, ya que, debido a su implementación



carente de eficacia, el Acuerdo no ha producido los efectos previstos. La lista de atropellos contra las libertades fundamentales, el derecho a la vida y el derecho de huelga sigue siendo demasiado larga y la ingerencia en las actividades de los sindicatos sigue siendo demasiado frecuente. La implementación del Acuerdo Tripartito que se basa en los Convenios núms. 87 y 98, sólo puede concebirse si se respetan y promueven estos dos instrumentos. Sin embargo, los 26 asesinatos de sindicalistas que se han producido desde el inicio de este año, demuestran que las medidas adoptadas por el Gobierno para proteger a los sindicalistas y luchar contra la impunidad resultan ampliamente insuficientes y hasta irrisorias. Señaló que se han producido 26 muertes que deberían haberse evitado.

El Acuerdo en cuestión, no es sólo una declaración unilateral, sino el fruto de un compromiso entre los trabajadores, los empleadores y el Gobierno. Por consiguiente, tiene que implementarse de forma concertada, tripartita y de buena fe en el marco de un diálogo social auténtico, que presupone la posibilidad de constituir organizaciones sindicales libres e independientes que puedan presentar sus reivindicaciones y establecer relaciones de fuerza, utilizando, por ejemplo, la huelga, para defender los derechos de los trabajadores, sin sufrir ingerencias, ni temer por su seguridad. La existencia de estas organizaciones es una garantía de cohesión y paz social, y no debe depender de la voluntad de un gobierno. Un sindicalismo libre, cuyos derechos y prerrogativas se respeten, contribuye al reforzamiento de la democracia, la transparencia y el estado de derecho.

Los mandantes de la OIT, cuya presencia en Bogotá representa un elemento fundamental del Acuerdo Tripartito, son responsables de garantizar la supresión de este texto, participando activamente y de buena fe en el diálogo indispensable para que no se convierta en letra muerta, ni pierda su sentido. La oradora concluyó señalando que los representantes de los trabajadores habían expresado claramente su deseo de colaborar en este proceso.

**El miembro trabajador de Brasil** expresó su solidaridad con el movimiento sindical colombiano. Si en una sociedad democrática, es natural que el capital y el trabajo entren en conflicto, lo que no es natural es que esta lucha provoque muertos. Numerosos gobiernos no entienden la índole de este conflicto y la visión que algunos representantes gubernamentales ofrecieron de la situación de Colombia es preocupante. Por ejemplo, la intervención de la miembro gubernamental de los Estados Unidos no demostró ninguna preocupación por las muertes. Parecería que el Gobierno de los Estados Unidos cree que Colombia es un paraíso y que no está ocurriendo nada malo allí. Sobre todo, se debe admitir la existencia del problema. No es útil negarlo. En Colombia, algunos recurren a la violencia y asesinan a sindicalistas para demostrar que la democracia puede funcionar sin sindicatos; que afiliarse a un sindicato no es la solución para los problemas de los trabajadores; y que los trabajadores perderán todas las batallas contra los empleadores y el Gobierno. Ahora bien, la democracia no se limita a la elección del Presidente de la República a través del sufragio universal. En una democracia, el derecho a la vida, el derecho a sindicarse y el diálogo social son fundamentales. Sin embargo, en Colombia no existe el diálogo social. Creíamos que había algunos avances en relación con la democracia en América Latina, pero no en Colombia, en donde los asesinatos son un ataque a la democracia. Al fin de cuentas, el respeto del derecho a la vida y la existencia de instituciones fuertes son una condición previa para una democracia eficaz. Es necesario reforzar el diálogo en América Latina. En Brasil, por ejemplo, el diálogo social se ha desarrollado por medio de foros tripartitos. Este se debe restablecer y reforzar la democracia y las organizaciones sindicales para poner fin a los asesinatos. Si se quiere conseguir este objetivo, es indispensable que los autores de estos asesinatos sean buscados, llevados ante la justicia y con-

denados. Se debe dar ejemplo, demostrar que el clima ha cambiado y dejar de hacer creer que los sindicalistas están vinculados con la guerrilla para desacreditarlos, proporcionando, así, argumentos a los paramilitares. ¡Pongamos fin a los asesinatos! ¡Démosle valor a la vida!

**La miembro gubernamental de México** observó que la Comisión de Expertos señala en su informe que la situación general sigue siendo difícil. No obstante, también reconoció que ha habido avances, como, por ejemplo, en lo concerniente a garantizar la protección de los dirigentes y afiliados y de las sedes sindicales; el presupuesto consagrado al programa de protección creado en 1997 se ha ido incrementando y el Gobierno se ha esforzado en llevar adelante las investigaciones relativas a las violaciones de los derechos humanos de los sindicalistas. El Gobierno colombiano ha reafirmado su compromiso en relación con el Acuerdo Tripartito, cuya finalidad es promover el trabajo decente y reforzar la defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores, de las organizaciones y de los dirigentes sindicales en lo relativo al respeto de la vida humana, la libertad sindical, la libertad de asociación y de expresión, la negociación colectiva y la libertad de empresa.

El resultado de la Misión de Alto Nivel realizada en noviembre de 2007 no consta en el informe de la Comisión de Expertos porque se presentó con posterioridad a la reunión de la misma. Sin embargo, en su informe, el Director General menciona la satisfacción de la Misión por el compromiso del Gobierno y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre la aplicación del Acuerdo y en la asignación de 4,7 millones de dólares estadounidenses por parte del Gobierno de Colombia para el logro de los objetivos del mismo; también hace referencia a propuestas legislativas en materia laboral presentadas recientemente en el Congreso.

Para finalizar, la oradora señaló que el Gobierno de México reconoce los esfuerzos que está haciendo el Gobierno de Colombia y que, como muestran los informes mencionados, si bien es cierto que todavía hay tareas pendientes, no es menos cierto que también hay voluntad política, resultados concretos y una gran disposición para continuar trabajando conjuntamente con la OIT.

**El miembro trabajador del Reino Unido** señaló que, a pesar de lamentar los 2.669 asesinatos de colegas sindicalistas, el contexto de esta discusión no puede limitarse a la cuestión de la violencia. Los órganos de control de la OIT han demostrado que, aunque no existiese violencia en Colombia, el Gobierno de este país seguiría siendo el más antisindical y proempleador de América Latina. La violencia debatida no repercute en el hecho de que el Gobierno no ponga de conformidad con el Convenio la legislación que limita el registro sindical y la negociación colectiva, o su promoción de los pactos colectivos. La violencia se ha convertido en una cortina de humo para el programa neoliberal del Gobierno y su desprecio por el diálogo social. Pero el Estado es también directa e indirectamente cómplice de violencia antisindical.

Recordó que el 6 de febrero y el 6 de marzo de 2008 se realizaron protestas, en Colombia y en todo el mundo, para pedir el fin de la violencia de todo tipo (de los paramilitares, las FARC o del Estado), y la inmediata liberación de todos los rehenes. Carlos Rodríguez, Miguel Morantes, y otros colegas de la delegación de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y la Confederación General del Trabajo (CGT) participaron en las protestas de Londres, en las que también se pidió que el Reino Unido dejara de prestar ayuda militar y el fortalecimiento de la ayuda humanitaria. Hizo hincapié en que la necesidad de cambiar el apoyo militar por apoyo al mandato de la OIT, así como al diálogo social y al desarrollo equitativo es todavía más urgente debido a que cada vez son más los políticos relacionados con el Presidente Uribe que están siendo investigados por sus vínculos con los paramilitares, que



son los que en general practican la violencia antisindical. Indicó que más de 60 políticos están siendo investigados, incluidos el primo del Presidente, importantes figuras del servicio de seguridad, cuatro gobernadores provinciales, y numerosos diputados y senadores. De éstos, la mitad está en prisión y siete han sido condenados. Además, el paramilitar Salvatore Mancuso indicó la participación del vicepresidente, de un ex ministro de defensa y tres generales del ejército, entre otros. Añadió que la masacre de Jamundí puso de manifiesto la complicidad del ejército con los paramilitares narcotraficantes. En este caso, los soldados del Batallón de Alta Montaña asesinaron a los miembros del cuerpo de élite antinarcóticos de la policía, que había sido formado por estadounidenses, cuando iban a detener a un grupo de traficantes de drogas; estos escándalos parapolíticos refuerzan el convencimiento de que los militares tendrían que dejar de apoyar al régimen.

Estuvo totalmente de acuerdo con el Gobierno del Reino Unido respecto a que el hecho de que ciertas personas pertenecientes al Gobierno colombiano desprestigien a sindicalistas realizando anuncios públicos en los que se les acusa de ser terroristas, constituye un incumplimiento flagrante del Convenio. Señaló que estas declaraciones son una invitación a que los paramilitares pongan en su punto de mira a los acusados. Algunos de los 26 sindicalistas asesinados este año — entre los que se cuentan siete maestros sindicalistas —, lo fueron como consecuencia de la manifestación por la paz que tuvo lugar el 6 de febrero, después de la cual José Obdulio Gaviria, asistente del Presidente Uribe, señaló que las protestas previstas para marzo habían sido convocadas por las FARC. La falsedad de esta aseveración se puso de manifiesto por el hecho de que en las manifestaciones, que fueron apoyadas por los sindicatos, el Partido Liberal y el Polo Democrático, se condenó toda la violencia y se pidió la liberación de los rehenes en poder de las FARC. Otros ejemplos de parapolítica son los escándalos producidos en la Universidad de Córdoba y la Operación Dragón, en Cali. Ambos hechos han sido examinados por el Comité de Libertad Sindical, y el orador instó a todos los miembros de la Comisión a que examinaran esas conclusiones y el escándalo que se reveló, a fin de decidir cómo reaccionar ante las reclamaciones indebidamente optimistas del Gobierno.

El orador indicó que los modestos progresos realizados para acabar con la aún enorme impunidad son especialmente el resultado de la presión internacional y también de la labor de la Comisión. Aunque los progresos son escasos y consisten en muchos casos en la condena de ciertos acusados en ausencia, pero nunca de los verdaderos autores intelectuales de los delitos, ponen de relieve la necesidad de un fortalecimiento y de una mayor independencia del poder judicial. Señaló que se debe continuar ejerciendo presión y seguir examinando regularmente este caso. Declaró que unas relaciones laborales maduras basadas en leyes que estén de conformidad con las normas de la OIT, no sólo son positivas en sí mismas, sino que también demuestran que las diferencias de intereses pueden resolverse a través de negociaciones pacíficas. Solicitó que en las conclusiones de este caso, se incluyera la reiteración de la solicitud de que el Gobierno deje de desprestigiar públicamente a los sindicalistas, así como de un compromiso para reforzar el apoyo de la Oficina de la OIT en Bogotá al diálogo social, las relaciones laborales maduras y la lucha contra la impunidad.

**El miembro trabajador de España** declaró que, además de los niveles intolerables de violencia antisindical alcanzados en Colombia, el país padece otros problemas que dificultan e impiden el ejercicio de la libertad sindical; entre ellos, el problema del registro sindical, que limita la actividad sindical, y de la degradación de la relación de trabajo a causa del uso abusivo de las cooperativas de trabajo asociado y otras formas precarias de trabajo.

La autoridad administrativa tiene poderes discrecionales para denegar el registro sindical si estima que la organización puede dedicarse a actividades que sobrepasan el marco de las actividades sindicales normales; el Ministerio de Protección Social también puede denegarlo, como ocurrió recientemente con el Sindicato Nacional del Transporte, por ausencia de un vínculo laboral de los trabajadores con la rama de actividad económica de la organización. Las organizaciones sindicales deberían tener autonomía suficiente para poder organizarse a su mejor conveniencia y sin necesidad de autorización previa.

A pesar de que la Comisión de Expertos lleva ya muchos años señalando el abuso por parte de Colombia de varias figuras contractuales para eludir la legislación laboral e impedir el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, se siguen utilizando las cooperativas para encubrir la relación de trabajo. Es un claro fraude a la ley que las condiciones laborales de los socios cooperativistas sean peores que las de las empresas a las que prestan servicios. Algunas empresas despiden a sus trabajadores para después promocionar con ellos una cooperativa de trabajo asociado. El Gobierno tampoco aplica el criterio del Comité de Libertad Sindical en relación con el artículo 2 del Convenio núm. 87, según el cual tanto los trabajadores dependientes como los autónomos tienen derecho a crear sindicatos y a afiliarse a los mismos. Una relación laboral que niega los derechos fundamentales de los trabajadores es una versión actualizada de la servidumbre secular.

El orador propuso, por todo lo expuesto, la adopción de un párrafo especial, instando al Gobierno de Colombia a adecuar su legislación a los Convenios núms. 87 y 98.

**El miembro empleador de Colombia** señaló que si bien en 1998, cuando se solicitó la designación de una Comisión de Encuesta para examinar la aplicación del Convenio en Colombia, se podía haber admitido que Colombia no era un país viable, hoy en día no se puede negar que Colombia es un país distinto, en el que existe la participación de los interlocutores sociales y en el que el sistema judicial funciona.

Subrayó que en 2006, al firmarse el Acuerdo Tripartito existía la convicción de que Colombia podía cambiar y ha cambiado. El orador señaló que las mejoras producidas se pueden observar en el informe de la Misión de Alto Nivel que visitó el país en noviembre de 2007 y llamó la atención en particular sobre los párrafos 6, 7, 8, 14 y 23 del mismo. En efecto, el Acuerdo Tripartito ha dado frutos evidentes, que se pueden percibir en el Programa de Cooperación Técnica que se lleva a cabo en el país. Dicho programa tiene cuatro vertientes, una de las cuales es el diálogo social.

Otros avances considerables son la reunión periódica llevada a cabo entre los trabajadores, los empleadores y el Gobierno en el marco de la Comisión Nacional de Concertación de Políticas laborales y salariales y el programa desarrollado con los jueces y fiscales.

Todo esto demuestra que el Acuerdo Tripartito es dinámico, y que tiene aún mayores posibilidades de desarrollo y acción. Subrayó la participación activa de la Oficina del Representante especial de la OIT en las actividades mencionadas.

En lo que respecta al avance en la lucha contra la impunidad subrayó que con fondos europeos se lleva a cabo un programa mediante el cual la Fiscalía General de la Nación, junto con las centrales sindicales, trabajan en conjunto para poder determinar cuáles son las víctimas sindicales de la violencia. El orador puso de relieve que las actuales estadísticas suministradas por la Fiscalía General de la Nación permiten asegurar la transparencia de las investigaciones y de los resultados que éstas presentan.

Señaló en particular que de las 105 sentencias pronunciadas por las autoridades judiciales, en virtud de las cuales hay actualmente 177 condenados, según las estadísticas mencionadas, se ha comprobado que en 20 casos, el motivo detrás de los actos violentos era la violencia anti-

sindical; un caso se debió a un accidente; un a las actividades políticas de la víctima, uno al narcotráfico, cinco a factores diversos, 14 por hurto; en uno se responsabilizó a los escuadrones urbanos, en dos, los motivos fueron la colaboración de las víctimas con los paramilitares, en 27 por la colaboración con la guerrilla, en uno por sus nexos militares, en nueve por motivos personales, en 14 por motivos que no pudieron ser dilucidados y en dos por violencia de las FARC. Por otra parte, si bien admitió un aumento reciente de la violencia, estimó que la justicia responde y que las instituciones del Estado funcionan.

En este sentido, afirmó que en virtud de la política de seguridad democrática se han iniciado acciones contra la guerrilla y contra los paramilitares. Catorce jefes paramilitares que se acogieron a la Ley de Justicia y Paz, fueron extraditados a los Estados Unidos por no cumplir con las disposiciones previstas en la mencionada ley. Además, recientemente se han efectuado golpes certeros a la guerrilla, lo que les permite aumentar el desarrollo de sus actividades como empleadores.

El orador puso de relieve la amplia participación de la oposición en la actividad política colombiana. En este sentido, varias gobernaciones y departamentos están a cargo de representantes de la oposición y de miembros del movimiento sindical. Estos también cuentan con bancas en el Congreso.

El miembro empleador describió a continuación los considerables avances realizados por la economía colombiana en los últimos años. El aumento al doble del PIB del ingreso *per cápita*, la triplicación de las exportaciones e importaciones y la reducción de la inflación y del déficit fiscal. También se refirió a los avances en materia legislativa y reiteró el compromiso de los empleadores para aunar esfuerzos tendientes a modificar la legislación y ponerla en conformidad con las disposiciones del Convenio.

En relación con los procesos judiciales iniciados a numerosos miembros del Congreso acusados de posibles vínculos con los paramilitares, añadió que también se iniciaron recientemente investigaciones relativas al posible vínculo de algunos miembros con las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia. Esto demuestra que la justicia se está fortaleciendo, que ya no se acepta la utilización de la política como un medio de aplicar los objetivos de los grupos armados. Además, se han adoptado medidas para fortalecer a las fuerzas armadas, las cuales tienen presencia en todos los pueblos del país.

En respuesta a los comentarios formulados por el miembro trabajador de Australia, señaló que el sector empresarial organizado realizó una reciente encuesta dentro de un grupo de empresas afiliadas con ventas que representan el 20 por ciento del PIB, y cuyo resultado muestra que el 21,6 por ciento de dichas empresas tienen sindicatos de empresas y el 29,3 por ciento cuentan con sindicatos de industria. Esto está por encima del promedio nacional y de otros países.

En cuanto a la cuestión del registro sindical, señaló que después de la adopción de la ley núm. 584 sobre el tema, la Corte Constitucional emitió una sentencia que permitió la existencia de más de un sindicato por empresa. Ello dio lugar a abusos, ya que muchos sindicalistas eran miembros de varios sindicatos con el fin de obtener el fuero sindical y así tener estabilidad laboral. No se trata entonces de mala voluntad del Gobierno o de los empresarios, sino de poner fin a una práctica abusiva.

En materia de contratación, señaló que las cuestiones planteadas son similares a las existentes en el resto del mundo. También en el seno de la OIT se ha estado discutiendo respecto de las diversas formas de contratación y de las diversas formas de utilización de empleo disfrazado u oculto. Pero subrayó que la contratación directa e indefinida no es en la actualidad la única vía existente.

Concluyó señalando que de acuerdo con la información presentada, Colombia ha dado avances y mejoras concretas para ser consideradas como un caso de progreso.

**El miembro trabajador de los Estados Unidos** dio las gracias al Gobierno colombiano por haberse presentado ante la Comisión y declaró que no existe ninguna razón legítima que justifique que en la reunión del último año se vetase el caso. Este obstruccionismo socava la razón de ser de la Comisión de la Conferencia. En su opinión, el veto ha sido aprovechado por el Gobierno de Colombia y los defensores del Acuerdo de Promoción Comercial entre Colombia y los Estados Unidos, que han afirmado que Colombia ya no es objeto del escrutinio de la OIT, debido a su cumplimiento de las normas internacionales del trabajo fundamentales. Señaló que, si en la presente reunión se produce una distorsión similar ésta se denunciará y corregirá públicamente.

Indicó que una noción convencional que promueven el Gobierno y los defensores del Tratado de Libre Comercio entre Colombia y Estados Unidos es que los recursos financieros empleados para combatir la violencia antisindical y la impunidad han producido resultados y han conducido a un descenso de los asesinatos entre 2006 y 2007. Incluso, aunque a título argumentativo se acepte esta perspectiva artificial, puede llegarse a la conclusión de que no es necesario asesinar a sindicalistas para destruir el movimiento sindical colombiano, porque el sindicalismo ya ha sido objeto de represión. Teniendo en cuenta los trágicos acontecimientos que se han producido en lo que va de 2008, el orador rechazó esta perspectiva. Tal como admitió el Gobierno, en 2008 ya han sido asesinados 26 activistas sindicales, lo que representa un 71 por ciento de aumento respecto al mismo periodo de 2007. Indicó que incluso un movimiento sindical que ha sido objeto de represión representa una gran amenaza para las poderosas fuerzas antisindicales.

Tal como se señaló en el informe de la Comisión de Expertos y tal como declaró el Gobierno, se han gastado millones de dólares en medidas especiales de protección, para la subunidad especial de la Fiscalía General y tres jueces especiales cuyo mandato se limita a seis meses, tal como lo descubrió para su mala sorpresa el Juez Sánchez. Señaló que, sin embargo, ningún programa especial de protección no tendrá jamás éxito, a menos que se ponga término a la impunidad que hoy cubre a más del 97 por ciento de todos los asesinatos cometidos desde 1986, pues los autores intelectuales y materiales de la violencia antisindical se encuentran libres y se reorganizan, incluso si se acepta que detrás de la Ley de Justicia y Paz hay las mejores intenciones originales. Por otra parte, las declaraciones de las más altas esferas del Gobierno colombiano sólo alimentan la bestia de la impunidad, como por ejemplo la del Vicepresidente Santos, estigmatizando como guerrilleros los tres sindicalistas asesinados en 2004 por el Ejército colombiano.

El orador indicó que el Gobierno había hecho hincapié en las 80 condenas que se habían pronunciado desde 2001, pero cabe señalar que existe un retraso en el examen de los más de 2.200 casos de asesinatos de sindicalistas producidos desde 1991. Asimismo, las condenas pronunciadas hasta ahora, sólo conciernen a 59 casos, y sólo 22, a los más de 400 asesinatos de activistas sindicales que se han producido desde que la actual administración entró en funciones. De estas 22, 18 se encuentran aún en los juzgados pendientes de apelación o anulación. De los 187 casos prioritarios acordados por el Gobierno y el movimiento sindical en 2006, menos de 10 han desembocado en condenas completas y definitivas. A este paso, serían necesarios 36 años para superar la impunidad en lo que respecta a estos casos. Según la Fiscalía General, el 45 por ciento de las personas condenadas no estaban ni siquiera detenidas. Por último, señaló que, aunque se invierta mucho dinero para el personal de la Fiscalía y los guardaespaldas, los asesinatos continuarán si no existe la voluntad política y la capacidad judicial de erradicar la impunidad.

**El representante gubernamental de Colombia** indicó que su Gobierno había aceptado voluntariamente este ejercicio, con el objetivo de encontrar mecanismos que ayudaran a mejorar la situación, y considera que las intervenciones que tienen por objeto condenar o absolver, perturban un proceso constructivo. Declaró que las muertes significan un dolor para todos y que, a pesar de los avances significativos, debía seguirse trabajando contra la impunidad. El orador señaló que su Gobierno cuenta con el apoyo del 86 por ciento de la población y se refirió al hecho de que cada mes y medio el Presidente de la República se reúne con los trabajadores y empleadores y con los representantes de la OIT en el país para analizar los planteamientos de la OIT. El representante gubernamental preguntó cuántos de los representantes de los trabajadores aquí presentes tienen la oportunidad de reunirse con el Presidente de su país cada mes y medio. Insistió en que el sistema judicial funciona, prueba de ello la autonomía de la justicia en el caso de los congresistas que han sido detenidos. Se refirió a la necesidad de mantener los esfuerzos que se han hecho en el ámbito legislativo con persistencia y voluntad y afirmó que sin optimismo ni fatalismo su Gobierno mantenía la decisión de continuar mejorando la situación.

El representante gubernamental, en respuesta a la intervención del miembro trabajador de los Estados Unidos, rechazó la afirmación según la cual se reprime al sindicalismo colombiano. Aceptar tal afirmación es, en su opinión, desconocer el esfuerzo que vienen desarrollando en Colombia líderes sindicales comprometidos como Carlos Rodríguez, Apécides Alvis y Julio Roberto Gómez. El representante gubernamental dijo que juntos han recorrido el país y han participado en negociaciones a pesar de las diferencias ideológicas. Citó un boletín de la CUT (Central Unitaria de Trabajadores) que llevaba por título: «Se empieza a resquebrajar la impunidad». Se preguntó si la misma vehemencia se había manifestado en el pasado cuando eran ministros de trabajo algunos sindicalistas y le parece que plantear la confrontación es ignorar que la impunidad se ha venido acumulando desde los años ochenta. En relación con el Tratado de Libre Comercio, precisó que el mismo había sido un tema de campaña electoral del Gobierno y que la población había votado por él. Considera que no deben descartarse las alternativas que permitan al sindicalismo revitalizarse en el marco de una economía globalizada y que las diferencias ideológicas son incluso deseables frente a algunas cuestiones como, por ejemplo, la del Tratado de Libre Comercio. Por último, señaló que su Gobierno había cursado una invitación a la Federación Americana del Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) para participar en la Comisión nacional de concertación.

**Los miembros empleadores** señalaron que el Gobierno de Colombia se había presentado voluntariamente ante la Comisión. Indicaron que no examinaban un caso, sino que estaban dialogando y que la opinión generalizada era que un párrafo especial sería inapropiado. Los Miembros Empleadores utilizan un enfoque basado en los principios para abordar las observaciones de la Comisión de Expertos sobre el Convenio núm. 87 en lo que respecta a Colombia. Durante 25 años de discusiones en la Comisión de la Conferencia, se han conseguido pocos progresos, pero, desde 2005, se han logrado importantes avances gracias a la creación de la Oficina de la OIT en Bogotá, la reducción de la violencia, un aumento de la financiación para la protección de los sindicalistas, el Poder Judicial, los Tribunales y la Inspección del Trabajo. El diálogo continuo es un reflejo de estos progresos.

El panorama muestra resultados dispares. Se han realizado progresos en circunstancias difíciles, pero, al mismo tiempo, y tal como reconoció el Gobierno, queda mucho por hacer. Se ha logrado un consenso respecto a que el Acuerdo Tripartito de 2006 tiene que ser plenamente implementado. Asimismo, se ha alcanzado un consenso res-

pecto a que se tienen que abordar con más determinación las cuestiones de la impunidad, las cooperativas y otras cuestiones relacionadas con la legislación del trabajo. Señalaron que el Gobierno ha indicado que se producirán más acontecimientos positivos. Para concluir, señaló que la presencia del Gobierno en la sala ha mejorado el entendimiento con la Comisión y la comunidad global y ha servido para aclarar las medidas necesarias para seguir avanzando.

**Los miembros trabajadores** concluyeron subrayando que todos los elementos tratados en las intervenciones realizadas por los diferentes miembros trabajadores son válidos. Por otro lado, dos clarificaciones deben realizarse a las declaraciones del representante gubernamental. Ante todo, los miembros trabajadores no han indicado en cuatro o cinco ocasiones que se habían realizado progresos, sino que han reconocido que se lograron progresos modestos en el funcionamiento de los tribunales. Por otra parte, en lo que respecta a la discusión del Tratado de Libre Comercio, el Gobierno colombiano invitó al Movimiento Sindical Internacional y no a la AFL-CIO.

Los miembros trabajadores insistieron en que esta Comisión solicite al Gobierno explicaciones sobre las razones por las que incumple de manera persistente los Convenios núms. 87 y 98 en el derecho y en la práctica; invite, en un párrafo especial de su informe, al Gobierno a aplicar inmediatamente las recomendaciones formuladas por los órganos de control; modifique la legislación para que el derecho a la huelga se reconozca y garantice a todos los trabajadores, para poner fin a las interferencias y a la injerencia en las actividades de los sindicatos, y reconocer y garantizar los derechos de sindicación y negociación a todos los trabajadores, sea cual sea su sector de actividad (privado o público) o su tipo de contrato; en cuanto a la impunidad, no debe escatimar esfuerzos a través del Ministerio de Justicia y del Poder Judicial, y autorizar a los expertos internacionales para que se aseguren de que las investigaciones realizadas tengan como objetivo identificar a los autores de estos crímenes, a los responsables y al papel eventual de las Instituciones del Estado.

El Consejo de Administración deberá adoptar las medidas necesarias para reforzar la Oficina de Representación Permanente en Colombia, con la presencia de expertos en las cuestiones relativas al Acuerdo Tripartito, con el objetivo de fomentar un diálogo social eficaz y útil para aplicar las recomendaciones de los órganos de control y para reconocer y garantizar los derechos y las libertades fundamentales de los trabajadores. También deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar el seguimiento de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical.

Por último, la Comisión de Expertos deberá solicitar al Gobierno que cumpla con los plazos establecidos de envío de memorias y presentarlas tal y como exige el Consejo de Administración. Durante el examen de la aplicación del Convenio, la Comisión de Expertos deberá tener en cuenta las observaciones que las organizaciones sindicales colombianas envían sistemáticamente.

## **Conclusiones**

La Comisión tomó nota de la información oral suministrada por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación. La Comisión recordó las acciones emprendidas por el Gobierno y los interlocutores sociales tendientes a lograr una mayor aplicación del Convenio desde la última ocasión en la que había examinado la aplicación del mismo, en 2005. En particular, la Comisión recordó la visita de una Visita Tripartita de Alto Nivel al país en octubre de 2005 por invitación del Gobierno y sus recomendaciones; el Acuerdo colombiano Tripartito para el Derecho de Asociación y la Democracia de junio de 2006; el establecimiento de una Oficina de Representación de la OIT en Colombia, y la Misión de Alto Nivel de la OIT de noviembre de 2007 y su informe. La Comisión consideró que tales

iniciativas representan pasos importantes iniciales para mantener en el centro del diálogo y el debate nacionales las cuestiones relacionadas con la aplicación de este Convenio. Confío firmemente que se tomarán nuevas e importantes medidas, en el marco del respeto del Acuerdo Tripartito, para lograr una rápida y plena aplicación de las disposiciones de este Convenio fundamental.

La Comisión tomó nota de que los comentarios de la Comisión de Expertos se refieren a continuos actos de violencia contra sindicalistas y a una situación de impunidad persistente; no obstante, se han observado esfuerzos significativos por parte del Gobierno para reforzar el programa de protección especial. La Comisión de Expertos también toma nota de los esfuerzos realizados por la Fiscalía General para asegurar los progresos en la investigación de graves violaciones de los derechos humanos perpetradas en contra de sindicalistas, así como la designación de tres jueces especialmente dedicados a examinar casos de violencia contra sindicalistas. La Comisión tomó nota de las declaraciones del Gobierno relacionadas con el aumento significativo de los fondos presupuestados para la protección de sindicalistas y la continua disminución de muertes violentas en el país, incluidas las de sindicalistas.

Al tiempo que tomó debida nota de estas informaciones, la Comisión expresó su preocupación en relación con el aumento de actos de violencia contra sindicalistas durante la primera mitad del año 2008. En vista de los compromisos antes mencionados asumidos por el Gobierno, la Comisión lo instó a que adopte nuevas acciones para reforzar las medidas de protección disponibles y garantizar una mayor eficacia y rapidez de las investigaciones de asesinatos de sindicalistas y la identificación de todos sus instigadores. Tales medidas deberán incluir un aumento de los recursos necesarios para combatir la impunidad, incluido el nombramiento de jueces adicionales especialmente dedicados a resolver los casos de violencia contra sindicalistas. Todas estas medidas son elementos esenciales para asegurar que el movimiento sindical pueda finalmente desarrollarse y afirmarse en un clima libre de violencia.

Con respecto a las cuestiones pendientes de aplicación práctica y legislativa, la Comisión observó que la Comisión de Expertos, al tiempo que toma nota con interés de algunas medidas adoptadas por el Gobierno para poner su legislación en conformidad con el Convenio, considera que otras varias cuestiones todavía necesitan ser resueltas. La Comisión tomó nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales el diálogo continúa a efectos de adoptar una legislación relacionada con los servicios públicos esenciales y con las cooperativas, y que se han adoptado medidas importantes para reforzar la inspección del trabajo.

La Comisión observó que las cuestiones relativas a las divergencias legislativas con las disposiciones del Convenio han sido objeto de comentarios por parte de la Comisión de Expertos durante numerosos años y que los esfuerzos realizados hasta el momento no han dado frutos. Confío en que el Gobierno continuará solicitando la asistencia de la Oficina para tratar todas las dificultades pendientes y que se adoptarán las medidas necesarias en un futuro muy cercano para asegurar la plena y efectiva aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica. En particular, la Comisión esperó firmemente que se adoptarán sin demora disposiciones legislativas para asegurar que los contratos de servicio o de otro tipo y las cooperativas u otras medidas no sean utilizados como medio para menoscabar los derechos sindicales y la negociación colectiva. Solicitó también al Gobierno que asegure que todos los trabajadores, incluidos aquellos del sector público, puedan formar las organizaciones que estimen convenientes, sin autorización previa, y afiliarse a las mismas de conformidad con el Convenio. A este respecto la Comisión solicitó al Gobierno que no utilice discrecionalmente su autoridad para denegar el registro sindical.

La Comisión subrayó una vez más la importancia del diálogo social amplio y significativo para alcanzar una solución

sostenible para estas graves cuestiones. La Comisión consideró que el fortalecimiento de la representación de la OIT en Colombia es necesario para facilitar una efectiva implementación del Acuerdo Tripartito. La Comisión pidió al Gobierno que envíe una memoria detallada, en consulta con los interlocutores sociales, sobre todas las cuestiones mencionadas para que sea examinada en la próxima reunión de la Comisión de Expertos.

#### EGIPTO (ratificación: 1957)

La representante gubernamental consideró que, de una manera general, las críticas formuladas hacia el sistema sindical egipcio resultan de una cierta ignorancia de la situación sindical en el país. Declaró que el Gobierno está comprometido con el respeto a los convenios internacionales del trabajo. Egipto ha ratificado 61 convenios internacionales del trabajo. Cuando el Gobierno puso en marcha la reforma del Código del Trabajo, fue al tiempo para considerar las críticas de la Comisión de Expertos y para que la legislación tuviese en cuenta los cambios en la economía mundial. Este proceso, que duró diez años, incluyó en gran medida a los interlocutores sociales. Las nuevas disposiciones prevén así que en materia de mediación, el mediador será siempre designado por los trabajadores y los empleadores, y que el arbitraje no sea utilizado sino en caso de fracaso de la mediación. Con la nueva legislación, las huelgas pacíficas son perfectamente legales; los interlocutores sociales participan activamente en el diálogo social, el cual incluye formas innovadoras como talleres y seminarios. El buen funcionamiento del diálogo social se ilustra con el hecho de que en 2007, se firmaron más de 80 convenios colectivos. La libertad de reivindicación de los trabajadores se puso de manifiesto con las numerosas manifestaciones (huelgas, tomas del lugar de trabajo) que tuvieron lugar en las empresas. Como regla general, los reclamos se resolvieron pacíficamente en la mesa de negociaciones. Un proyecto concerniente al diálogo social se halla actualmente en curso con la asistencia técnica de la OIT.

En respuesta a las críticas de la Comisión de Expertos con relación a las supuestas injerencias del Gobierno en los asuntos sindicales, la representante gubernamental declaró que las elecciones se desarrollaron conforme con las reglas establecidas por los sindicatos en sus asambleas generales, reglas que serán comunicadas a la Comisión de Expertos; que todas las candidaturas fueron registradas bajo supervisión legal; y que en el marco de ese ciclo de elecciones, más de 18.000 trabajadores fueron elegidos en las instancias representativas de las empresas y establecimientos del país. De este número, más de 8.000 son jóvenes sindicalistas y, en particular, más de 1.000 son jóvenes mujeres sindicalistas. Además, se han creado 23 nuevas organizaciones sindicales. El Consejo Central de la Confederación de Sindicatos también ha llevado a cabo sus elecciones generales, renovando de esta manera el 70 por ciento de sus organizaciones. Naturalmente, un proceso de tal amplitud, que movilizó a más de 4 millones de trabajadores, generó rivalidad e incidentes que necesitaron de la intervención de las fuerzas del orden, pero estas intervenciones no pueden presentarse como una injerencia del Gobierno en los asuntos sindicales. El principio de la unidad sindical refleja la solidaridad de los trabajadores, y el pluralismo sindical no pueden conducir más que a una fragmentación del movimiento sindical y, como resultado, a la sujeción del movimiento sindical al mundo político. La existencia de una sola y única organización sindical refleja la unidad de los objetivos de la clase obrera. Cuando existe una pluralidad de sindicatos, se producen automáticamente divisiones que debilitan al sindicalismo. El sistema de sindicato único permite al movimiento sindical funcionar democráticamente. Con las transformaciones económicas, el movimiento sindical también sufrirá mutaciones. Concretamente, existen en Egipto 23 organizaciones sindicales generales que elaboran sus reglas de

funcionamiento a nivel regional, antes de adoptarlas en asamblea general.

Con respecto a las alegaciones según las cuales miembros dirigentes de sindicatos fueron cesados en sus funciones como consecuencia de su participación en tomas, sobre la base de las disposiciones del artículo 70 del Código del Trabajo, el orador indicó que el artículo en cuestión no prevé en modo alguno tales sanciones. En lo que concierne al artículo 14 del Código del Trabajo, que impone a los adherentes de un sindicato obtener el acuerdo previo de la Confederación General de Sindicatos para poder declarar una huelga, esta regla, cuya validez no fue puesta en tela de juicio, proviene de que la huelga es un instrumento particularmente poderoso y es legítimo que la Confederación controle su uso por parte de los sindicatos. El nuevo Código del Trabajo reglamenta el recurso a la huelga y otras formas de acción reivindicativas en un sentido que preserva los intereses de la población. El artículo 194 del nuevo Código del Trabajo prohíbe la huelga en los servicios públicos esenciales, en los que tendría un impacto directo sobre la seguridad. En dichos servicios, si un conflicto no puede solucionarse por vía de la negociación, éste debe ser resuelto por vía del arbitraje. Cuando los trabajadores y empleadores no aceptan las recomendaciones del mediador, ellos son libres de recurrir al arbitraje. El control ejercido por la Confederación General de Sindicatos sobre la gestión financiera de los sindicatos obedece a reglas técnicas, que son dictadas por un deseo de brindar transparencia a la contabilidad de esas organizaciones.

**Los miembros trabajadores** señalaron que la Ministra del Trabajo, como antiguo miembro de las organizaciones de trabajadores y participante en el Consejo de Administración, sabe mejor que nadie que la libertad de sindicación no admite una concesión parcial, selectiva o bajo el control del Estado. Desde hace varios años, la Comisión de Expertos formula comentarios sobre las discrepancias entre las disposiciones del Convenio y la legislación nacional. La legislación egipcia pone muchas trabas al derecho de constituir libremente organizaciones sindicales o de afiliarse a ellas. En la ley se prevé un único sistema sindical bajo el control de una única organización de trabajadores; un número mínimo de 50 trabajadores afiliados de la misma empresa; la autorización de los sindicatos para operar únicamente si son miembros de una de las 23 federaciones de trabajadores afiliadas a la única confederación reconocida legalmente: la Confederación General de Sindicatos; y la posibilidad de despedir, sin necesidad de justificar la decisión, a aquellos trabajadores que operen al margen de la Confederación. Pese a que la unidad sindical es una opción importante, no se le debería imponer por medio de una legislación monopolística, sino dejar que las organizaciones sindicales la establezcan de manera autónoma.

De acuerdo con el artículo 3 del Convenio, cada organización de trabajadores debería ser capaz de elegir a su propio representante con total libertad. El 17 de mayo de 2006, las fuerzas de seguridad impidieron a los ingenieros que se presentaran a la Asamblea General del Sindicato de Ingenieros, votar en las elecciones sindicales. Se han denunciado otras injerencias similares como el intento del Gobierno de controlar a los candidatos en las elecciones sindicales, impidiéndoles en algunos casos que se presenten a las mismas. La Comisión de Expertos tuvo que subrayar una vez más que deberían ser las propias organizaciones interesadas las que definieran sus propios procedimientos de nominación y elección a los órganos de representación sindicales, sin injerencias de las autoridades ni del sindicato único que establece la ley.

Los miembros trabajadores expresaron su deseo de mostrar un ejemplo de los problemas de libertad sindical que se presentaban en Egipto. En 2007, varias oficinas locales del Centro de Servicios para los Sindicatos y los Trabajadores (CTUWS) fueron cerradas por orden admi-

nistrativa. El CTUWS es una organización social independiente que se ocupa de ayudar a los trabajadores a defender sus derechos, supervisar las elecciones sindicales, ofrecer apoyo jurídico y pedir la supresión de las barreras administrativas al derecho a presentarse como candidato a las elecciones a representante sindical. En abril de 2007, ejecutando una orden de cierre administrativo, las fuerzas de seguridad cercaron e irrumpieron por la fuerza la sede del CTUWS en El Cairo. El 12 de octubre, un tribunal egipcio sentenció al coordinador general del CTUWS y a su abogado a un año de prisión, lo que vulnera el derecho de expresión de ambos, consagrado por la Constitución de Egipto. Finalmente, el 30 de marzo de 2008, el Tribunal Administrativo decidió revocar la decisión del Gobierno de prohibir al CTUWS que reanude sus actividades.

La legislación vigente no permite la independencia financiera de los sindicatos y establece que sea la Confederación General de Sindicatos la que ejerza el control sobre la gestión financiera de los sindicatos. Los sindicatos de base deben pagar un cierto porcentaje de sus ingresos a las organizaciones de nivel superior. Los miembros trabajadores recuerdan que, si bien es cierto que no es perjudicial que los ingresos procedentes de las cuotas de los trabajadores se distribuyan entre toda la estructura de un sindicato, esta decisión debería ser tomada por los órganos directivos de los sindicatos y no imponerse por ley. Según el artículo 3 del Convenio, las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a organizar su administración y su gestión financiera sin injerencia de las autoridades públicas, lo que significa que disfrutan también de la autonomía para afiliarse autónomamente.

En cuanto al derecho a la huelga, la Comisión de Expertos instó al Gobierno a modificar el artículo 192 del Código del Trabajo, en virtud del cual toda convocatoria de huelga debería recibir previamente la aprobación del comité ejecutivo del sindicato. La Comisión de Expertos hizo hincapié en su momento en que las restricciones al derecho de huelga deberían limitarse a los funcionarios públicos que ejerzan su autoridad en nombre del Estado, o a los servicios esenciales en el sentido estricto del término. El artículo 192 establece también que en dicha convocatoria debe especificarse la duración de la misma, restricción que la Comisión de Expertos había previamente indicado que vulnera el derecho de los sindicatos a organizar sus actividades con independencia y autonomía. Además, los miembros trabajadores señalaron que el párrafo 9 del artículo 69 del nuevo Código del Trabajo, en virtud del cual es posible despedir a los trabajadores que participen en una huelga por infringir el artículo 194, es contrario a las disposiciones del Convenio y que, en este sentido, únicamente podrá sancionarse a un trabajador cuando las prohibiciones alegadas estén de acuerdo con el Convenio, razón por la cual no cabe sancionar a los trabajadores que participan en una huelga legítima aduciendo que no han especificado la duración de la misma.

Los miembros trabajadores llamaron la atención de la Comisión sobre las huelgas en la mayor fábrica textil del Estado, en Mahalla al Korba, y su rechazo a la decisión del Fiscal General de procesar a varios trabajadores. La Confederación Sindical Internacional (CSI) y el Comité Ejecutivo de la Confederación Internacional de Sindicatos Arabes (ICATU) apoyaron sus reivindicaciones y exigieron que se pusiera freno a una acción represiva contra los trabajadores y que se respetasen sus derechos. Gracias a la negociación entre el Presidente de la Confederación General de Sindicatos, el Presidente de la Unión General de Trabajadores de la Industria Textil y del Vestido, y el Presidente de las Industrias Textiles y la empresa, la protesta desembocó finalmente en un acuerdo positivo. Hace relativamente poco tuvo lugar en la ciudad industrial de Mahalla al Korba una violenta intervención de la policía en la que ésta disparó sus armas contra unos manifestantes que protestaban contra los bajos salarios y los precios

elevados de los productos básicos. El Ministerio del Interior emitió una declaración pidiendo a los ciudadanos que se abstuvieran de participar en dichos incidentes y, en la fábrica Mirs de tejidos e hilados, se desconvocó la huelga después de que las fuerzas de seguridad cercaran e irrumpieran en el recinto de la misma.

Los miembros trabajadores lamentaron que el Gobierno de Egipto no haya realizado las modificaciones legislativas que la Comisión de Expertos le lleva solicitando desde hace años. Por ese motivo, instaron al Gobierno a modificar la legislación laboral de modo que pueda superarse la institucionalización del sistema de sindicato único, en virtud de la cual se excluye la posibilidad de formar distintas federaciones sindicales independientes de la Confederación General de Sindicatos. El Gobierno debería también adoptar las medidas necesarias para enmendar el Código del Trabajo a fin de garantizar que la legislación nacional no interfiera en el derecho de sindicación ni en la definición de los procedimientos electorales; que no se imponga obligación jurídica alguna a las organizaciones de trabajadores de especificar la duración de una huelga; y que no se sancione a los trabajadores que participan en huelgas legítimas, aduciendo que en la convocatoria no se especifica la duración de la misma. El Gobierno debería, además, adoptar cuanto antes medidas para garantizar que las categorías de trabajadores excluidas del Código del Trabajo gozan del derecho a la huelga.

Por último, los miembros trabajadores apoyaron también las solicitudes de la Comisión de Expertos para que se modifique con carácter de urgencia la legislación relativa a los siguientes puntos: la destitución del comité ejecutivo del sindicato que ha provocado el cese de los servicios públicos o comunitarios; el requisito de aprobación previa por parte de la Confederación para la convocatoria de huelga; y las sanciones por infracción del artículo 69 (9) del nuevo Código del Trabajo. Asimismo, los miembros trabajadores pidieron al Gobierno que cumpla con las disposiciones del Convenio y las recomendaciones formuladas por la Comisión de Expertos, en particular en lo que se refiere a la independencia de las organizaciones sindicales, al derecho de los trabajadores a afiliarse al sindicato que prefieran, a la eliminación de las injerencias en las elecciones sindicales en la gestión financiera de sus asuntos y cualquier otra forma de injerencia; y al derecho de huelga. A los efectos de introducir enmiendas en la legislación nacional, los miembros trabajadores consideraron que se debería recurrir a la asistencia técnica de la OIT.

**Los miembros empleadores** señalaron que la observación de la Comisión de Expertos, no obstante su brevedad, plantea cuestiones importantes. La ley núm. 35, en su forma enmendada, parece crear problemas. El Convenio exige el respeto del pluralismo sindical. Sin embargo, en varias disposiciones de la ley se impone la institucionalización de un sindicato único, lo que constituye una violación del artículo 2 del Convenio. La ley también tiene efectos negativos en la capacidad de los sindicatos de nivel superior para establecer sus procesos electorales, lo que constituye una violación del artículo 3 del Convenio. Del mismo modo, el Gobierno interfiere en la independencia financiera de los sindicatos. En consecuencia, se pide al Gobierno que introduzca cambios legislativos para abordar estas cuestiones.

Con respecto al derecho de huelga, los miembros empleadores reconocen la existencia de un derecho general de huelga, pero el Estado tiene la discreción de regularlo con arreglo a sus necesidades y condiciones. Sin embargo, durante una huelga, los derechos humanos y las libertades civiles de las personas involucradas deben respetarse. Para concluir, los miembros empleadores de Egipto solicitaron al Gobierno que presente una memoria detallada sobre las cuestiones planteadas y expresaron también que es preciso que la OIT preste asistencia técnica.

**El miembro empleador de Egipto** declaró que, como residente de la ciudad de Mahalla, había sido testigo de las

recientes huelgas, y puede informar que las fuerzas de seguridad sólo habían intervenido una vez que fueron atacadas con piedras y cócteles molotov por los huelguistas que habían quemado escuelas y otros lugares públicos, causando daños considerables. Los empleadores egipcios creen en los derechos humanos, la democracia y la libertad de expresión, pero estos derechos deben ejercitarse en un marco de respeto a la legislación nacional y al orden público. Las leyes y normas no pueden ser iguales en todas partes, sino que deben tener en cuenta las especificidades culturales.

En cuanto a la cuestión de las elecciones, señaló que en calidad de representante de la Cámara de Industria y Comercio de Egipto, no había sido nunca testigo de que el Gobierno se inmiscuyera en las elecciones. Habiendo dicho esto, la fuerte competencia entre los sindicatos había llevado recientemente a poner en duda la legitimidad de las elecciones en algunos casos. Asimismo observó que el número de huelgas había aumentado últimamente y esto es algo a lo que la sociedad egipcia no está acostumbrada. Como consecuencia de las huelgas, una serie de compañías han celebrado acuerdos con los sindicatos y han pagado los salarios a los trabajadores acordados durante las negociaciones. Todos los trabajadores tienen derecho a la huelga, pero las huelgas no deben utilizarse como un medio para intimidar, saquear y quemar. Concluyó haciendo hincapié en que las organizaciones de empleadores de Egipto creen firmemente en el diálogo social y mantienen consultas constantes con el Gobierno y los trabajadores, dando una gran importancia a sus interlocutores, que desempeñan un papel específico en este proceso.

**El miembro trabajador de Egipto** indicó que había pedido la palabra para responder a ciertos comentarios relacionados con la dignidad del movimiento sindical egipcio, que existe desde hace al menos 100 años. Las últimas elecciones sindicales se celebraron siguiendo los procedimientos aplicables, en una atmósfera democrática y sin injerencias del Gobierno. En las elecciones se ha producido un recambio de entre el 40 y el 60 por ciento de los dirigentes sindicales. Señaló que por sí solo esto ya significa una respuesta clara a los que acusan a los sindicatos de monopolizar la acción sindical. En su opinión, no puede existir monopolio cuando el movimiento sindical se renueva cada cinco años a través de unas elecciones que se realizan con arreglo al Convenio. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores de Egipto vienen disfrutando de pluralismo y democracia para defender los intereses de sus miembros desde los años veinte. Los mismos trabajadores se dieron cuenta de que sus intereses sólo podían defenderse de forma eficaz siendo solidarios y su voluntad a este respecto se reflejó en sus estatutos sindicales. Además, cualquier cambio en el *statu quo* tiene que proceder del movimiento sindical del país, y tener en cuenta las características culturales nacionales. Señaló que en Egipto no existen limitaciones para afiliarse a un sindicato de cualquier sector o para renunciar a dicha afiliación. La función de la Confederación General de Sindicatos en lo que respecta a los estatutos sindicales consiste en redactar un estatuto modelo que pueda servir a los diversos sindicatos a la hora de redactar sus propios estatutos. Dichos estatutos difieren entre las 23 organizaciones sindicales existentes y dependen de sus circunstancias específicas. Los miembros trabajadores reconocieron en su intervención la función desempeñada por la Federación de Trabajadores de la Industria Textil y el Presidente de la Confederación General de Sindicatos en la solución de la huelga que tuvo lugar en la ciudad de El Mahalla. Indicó que esto demuestra el buen funcionamiento de las relaciones tripartitas y la cooperación en Egipto.

Por último, el orador indicó que el coordinador general del CTUWS nunca había sido sindicalista y que había establecido un centro para proporcionar servicios a los trabajadores, que en forma alguna podía considerarse un

sindicato. Se trataba de una simple iniciativa individual, que podría considerarse como un establecimiento comercial. Expresó su sorpresa por el hecho de que este foro internacional se hubiera tomado la molestia de referirse a esa cuestión.

**El miembro gubernamental de Qatar** señaló que había escuchado con atención al representante gubernamental, que proporcionó informaciones pormenorizadas y abrigó la esperanza de que la Comisión examinara y sacara el máximo provecho de estas informaciones.

**El miembro gubernamental de Marruecos** subrayó la importancia de que los trabajadores gozaran plenamente de sus derechos sindicales, no sólo por el interés de los mismos, sino también por el de los interlocutores sociales. El Convenio, que es el punto de referencia de los trabajadores en lo que respecta a sus derechos, podría tener asimismo importantes consecuencias en el desarrollo económico y social de los Estados. Sin embargo, es necesario que los cambios se produzcan dentro de la sociedad. La representante gubernamental de Egipto se refirió a los esfuerzos realizados en el país para adaptarse a las circunstancias económicas a nivel mundial. El Gobierno sigue trabajando sin cesar para garantizar de manera adecuada el desarrollo social y la resolución de los conflictos laborales. El Código del Trabajo de 2003 fue adoptado para regularizar este proceso y se realizaron grandes esfuerzos para desarrollar una concienciación en materia de diálogo social y mejorar las relaciones laborales. Dichos esfuerzos están empezando a dar sus frutos y esto es muy importante para un desarrollo futuro de las relaciones profesionales. No cabe duda de que todas estas medidas conducirán a un clima más positivo y a la superación de los obstáculos entre la legislación nacional y el Convenio. Se debe elogiar el esfuerzo del Gobierno por el hecho de que éste desempeña un papel muy importante en el proceso de paz de Oriente Medio y juega un papel predominante en la labor de la Organización Árabe del Trabajo. Concluyó señalando que la Comisión deberá examinar la información proporcionada y tomar en consideración las opiniones manifestadas por el Gobierno.

**El miembro gubernamental de Túnez** señaló que la legislación egipcia, y especialmente el Código del Trabajo de 2003, está en conformidad con las normas internacionales del trabajo y que su aplicación depende del desarrollo del tripartismo y del diálogo social. Además, a través de la elaboración, en 2006, de las bases y principios del diálogo social como fundamento de la justicia social y de la organización de ciclos de formación destinados a los interlocutores sociales, se han conseguido resultados esperanzadores. Cabe señalar la importancia de que dicho diálogo sea eficaz y se lleve a cabo de forma serena. Dijo que el Gobierno está abierto al diálogo y que hay que apoyar sus esfuerzos en la aplicación del Convenio.

**El miembro gubernamental de Sudán** indicó que su Gobierno da una importancia especial a la cooperación con la Comisión de la Conferencia. La representante gubernamental ha demostrado que la acción del Gobierno es compatible con los comentarios de la Comisión de Expertos. El Gobierno desea aceptar y beneficiarse de la asistencia técnica de la OIT. Ha realizado grandes esfuerzos por lograr un acuerdo y resolver así los conflictos laborales. Egipto, un país de gran riqueza histórica y civilizaciones, debe enfrentarse a nuevas experiencias y necesita tiempo para elegir el modelo que mejor se adapte a su situación actual. Este cambio debe ser gradual para que los interlocutores sociales puedan recoger sus frutos. Concluyó señalando que el país no debería estar incluido en la lista de casos.

**El miembro gubernamental de Belarús** acogió con agrado las intenciones del Gobierno de poner la legislación de conformidad con el Convenio en el marco del diálogo social. La intención del Gobierno de crear un clima de confianza y seguridad con los interlocutores sociales mediante el diálogo social, se ha puesto de manifiesto con la

organización de seminarios sobre un amplio abanico de cuestiones, incluidas las reformas económicas y la mejora de las condiciones laborales. Observó que la evolución dinámica del número de mujeres sindicalistas es el resultado de los esfuerzos del Gobierno por promover la igualdad de género. Es importante seguir dialogando con el Gobierno.

**El miembro gubernamental de los Emiratos Arabes Unidos** apoyó la declaración realizada por el miembro gubernamental de Qatar. Las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos no conciernen a violaciones fundamentales del Convenio y pueden ser examinadas mediante la cooperación técnica entre la OIT y el Gobierno. Elogió al Gobierno que estuviese abierto a los comentarios formulados por la Comisión de Expertos y dispuesto a cooperar con la OIT. Expresó su confianza de que el Gobierno adoptará las medidas necesarias para la aplicación de todos los artículos del Convenio en diálogo con los interlocutores sociales.

**El miembro gubernamental de la Jamahiriya Árabe Libia** indicó que su Gobierno tenía el mayor respeto por los comentarios de la Comisión de Expertos. La representante gubernamental de Egipto ha dado amplias explicaciones e informaciones en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos y también ha comunicado información detallada sobre los disturbios que habían tenido lugar en la ciudad de Mahalla, que pusieron de manifiesto que se garantizaba en Egipto el derecho de huelga. Las huelgas deben tener lugar de conformidad con la ley. El asunto se ha abordado de manera democrática y legal, a través de una decisión de un poder judicial independiente. Debería tomarse en consideración la información comunicada cuando se extrajeran las conclusiones de este caso.

La presencia de la Ministra del Trabajo de Egipto en persona refleja el valor que tiene para ese país la aplicación de los convenios de la OIT. La Ministra mencionó en su declaración las disposiciones del Código del Trabajo relacionadas con el sistema de la unicidad sindical y sus aspectos benéficos para los trabajadores. Asimismo, indicó que se han realizado huelgas a diferentes niveles y explicó al mismo tiempo las condiciones que incitan a las huelgas. Expuso igualmente las modalidades de elección de los miembros de los comités ejecutivos de los sindicatos, que se llevan a cabo bajo control judicial, y que toda injerencia en la misma está prohibida. Los nuevos dirigentes han sido elegidos y son por la mayor parte mujeres (40 por ciento), las cuales llegaron en algunos casos a alcanzar incluso el 70 por ciento. Las fuerzas del orden únicamente entran en los locales electorales con el fin de hacer respetar el orden. Su misión es garantizar la seguridad, pero no intervienen jamás en las elecciones sindicales. La Ministra explicó claramente las diferentes etapas de la negociación y la manera como se resuelven los conflictos laborales, incluso a través de la conciliación y el arbitraje. El orador sugirió finalmente que estas informaciones deberían ser tenidas en cuenta por la Comisión al momento de redactar las conclusiones.

**La miembro gubernamental de Cuba** apreció los esfuerzos del Gobierno de Egipto por recurrir al diálogo social tripartito para buscar alternativas convenientes que permitan afrontar los desafíos económicos y sociales de la globalización. Destacó que el Gobierno también propicia el diálogo entre empleadores y trabajadores, y organiza cursos orientados a mejorar la preparación de ambas partes con miras a emprender reformas económicas que beneficien a los trabajadores y aseguren el respeto de sus derechos fundamentales. La oradora confió en que la Comisión tomaría buena nota de las explicaciones comunicadas por el Gobierno egipcio.

**La miembro gubernamental de China** declaró que había tomado nota de la declaración del Gobierno, en particular respecto de la legislación adoptada para dar efecto al Convenio y de las medidas adoptadas para promover el diálogo social. La OIT debería seguir colaborando con el



Gobierno para garantizar el pleno cumplimiento del Convenio.

**El miembro gubernamental de la Federación de Rusia** declaró que el Gobierno estaba adoptando medidas especiales para cumplir con sus obligaciones internacionales en materia de derechos de los trabajadores. La solución a los problemas planteados por la Comisión de Expertos radica en las negociaciones tripartitas a nivel nacional y en la cooperación entre la OIT y el Gobierno. Instó a todas las partes interesadas a proseguir con el diálogo y, a la OIT, a proporcionar, si fuese necesario, la asistencia técnica pertinente.

**La representante gubernamental de Egipto** expresó su agradecimiento a todos los que habían hecho uso de la palabra durante esa importante discusión. Aseguró a la Comisión que, habiendo sido ella misma sindicalista, no toleraría ninguna violación de los derechos sindicales en su país y procuraría solucionar todas las divergencias existentes entre la legislación nacional y los convenios internacionales. Dijo que quería responder a todos los comentarios realizados por los miembros empleadores y trabajadores, que aparentemente habían sido preparados antes de escuchar la declaración del Gobierno. Expresó la esperanza de que los miembros trabajadores reexaminasen su postura. Indicó que en Egipto no existen limitaciones estrictas al derecho de los trabajadores a afiliarse a un sindicato o a renunciar a dicha afiliación. Son los estatutos básicos de los sindicatos los que determinan las reglas y los procedimientos de afiliación de los trabajadores activos. La Ley de Sindicatos garantiza la plena libertad de los trabajadores de afiliarse o de no afiliarse a cualquier sindicato. Por consiguiente no existen limitaciones.

En lo que respecta a la cuestión de la unicidad sindical, apoyó la opinión de que esta unidad debería surgir de la misma organización sindical y no tener que decidirse en virtud de la ley o por decisión administrativa. El estatuto básico de las organizaciones sindicales ha sido decidido por los trabajadores mismos, que han elegido una estructura sindical piramidal basada en la unidad, tal como se contempla en la actual Ley de Sindicatos. Señaló que, a medida que el país se desarrolle puede que las cosas cambien y que se mantenga el diálogo tripartito sobre esta cuestión.

En relación con los procedimientos que rigen la nominación y la elección de dirigentes sindicales, que, según la Comisión de Expertos, deberían ser establecidos por los sindicatos y no por la autoridad pública, por el órgano directivo de una central única o la ley, la oradora hizo hincapié en que el Gobierno no participa en la elección de los representantes sindicales, que se celebra con total libertad. La cuestión planteada por la Comisión de Expertos se solucionó en una reunión de la Asamblea General de la Confederación General de Sindicatos, que tuvo lugar el 18 de octubre de 2006. La oradora prometió enviar a la Comisión de Expertos una copia de las actas de la reunión, junto con una copia del reglamento tipo del estatuto básico de las organizaciones sindicales. Señaló que se trata de otra prueba de la buena voluntad de su Gobierno.

En relación al grupo que representa a los ingenieros, aclaró que se trata de una organización profesional y no de un sindicato. Esta organización se ha establecido con el único objetivo de defender los intereses específicos de sus miembros. Añadió que no se ha negado la entrada en la sala de reunión a ningún miembro de la organización, ya que sólo se impide la entrada a los que no son miembros de la misma. La presencia de fuerzas policiales en el exterior del edificio sólo tenía como objetivo garantizar y proteger la seguridad de las personas y bienes, y estas fuerzas no tenían previsto entrar en la sala de reuniones.

En lo que respecta a la clausura del Centro de Servicios Sindicales y de sus delegaciones en El Mahalla, Nagaa Hamadi y Helwan, informó a la Comisión que el centro no se había clausurado debido a sus actividades sindicales, sino por su violación de las condiciones para la con-

cesión de licencias a las organizaciones no gubernamentales, de conformidad con las disposiciones de la Ley sobre Organizaciones No Gubernamentales, núm. 84, de 2002. Añadió que se había dictado una sentencia judicial ordenando que se anulase la clausura. Actualmente, los representantes del CTUWS y el Ministerio de Solidaridad Social están dialogando a fin de corregir su estatuto, con arreglo a la Ley de Organizaciones No Gubernamentales.

En relación a las huelgas de El Mahalla, señaló que éstas se habían llevado a cabo el 6 de abril de 2008 en la ciudad Mahalla al Korba y no en la fábrica. Por motivos que no tenían ninguna relación con la promoción de los intereses profesionales, algunas personas cometieron actos de vandalismo. Más de 27.000 trabajadores de la fábrica de El Mahalla no participaron en la huelga porque habían entablado negociaciones con la dirección bajo los auspicios del Ministerio. A las personas que fueron a la huelga se les pagó la totalidad de su salario, incluso durante el período de la huelga, aunque el Código del Trabajo establece la deducción de los salarios durante los períodos de huelga. Los salarios se pagaron porque el Gobierno tiene la potestad discrecional de decidir sobre esta cuestión y respeta los derechos de los trabajadores. Hizo hincapié en que los acontecimientos que se produjeron en abril en El Mahalla habían tenido por objetivo perjudicar a la ciudad, no tratándose para nada de una huelga convocada por los trabajadores.

Concluyó señalando la importancia de las consultas y la colaboración con los interlocutores sociales, a través del Consejo Consultivo Laboral que se había establecido en virtud del Código del Trabajo. Aseguró a la Comisión de la Conferencia que los comentarios de la Comisión de Expertos se someterán al Consejo Consultivo Laboral, a fin de adoptar las medidas necesarias para revisar el Código del Trabajo y la Ley de Sindicatos y ponerlos de conformidad con las disposiciones del Convenio.

**Los miembros trabajadores** agradecieron a la Ministra de Trabajo la información que había proporcionado. Señalaron que hace 51 años que Egipto había ratificado el Convenio núm. 87. Señalaron que, teniendo en cuenta los años transcurridos desde entonces, ya era hora de que el Gobierno pusiese su legislación de conformidad con los requisitos del Convenio. En lo que respecta a los representantes de varios gobiernos que habían hecho uso de la palabra en apoyo del Gobierno de Egipto, señalaron que muchas de esas naciones tampoco cumplen los principios de la libertad sindical, ni respetan los derechos de los trabajadores. De hecho, en esta Comisión se debatirán casos relacionados con la aplicación del Convenio núm. 87 por parte de algunos de esos gobiernos. Tomaron nota de los comentarios del Gobierno y señalaron que la Ministra de Trabajo había sido colega suyo en el Grupo de los Trabajadores. Por consiguiente, esperan que el Gobierno cumpla con sus compromisos respecto de la Comisión de buena fe y con rapidez.

Recordando los comentarios de la Ministra sobre la libertad de afiliarse a sindicatos, indicaron que el *quid* de la cuestión radica en afiliarse a sindicatos y no al sindicato, a saber, el único sindicato contemplado por la ley. Hasta que los trabajadores disfruten de libertad de afiliarse a otras organizaciones, la legislación seguirá sin estar de conformidad con el Convenio núm. 87. La situación de monopolio sindical también conduce a que se niegue a los trabajadores el derecho a llevar a cabo elecciones sindicales de la manera que estimen conveniente. Haciendo hincapié en que el monopolio sindical no ha sido elegido libremente por los trabajadores, sino que se ha impuesto a través de la ley, pidieron al Gobierno que introdujera los cambios legislativos necesarios, de conformidad con los comentarios de la Comisión de Expertos.

En lo que respecta a los comentarios del Gobierno sobre la importancia del diálogo social, recalcaron que es igualmente necesario promover la negociación colectiva y las sanas relaciones profesionales, y que esto, a su vez,



requiere un marco legislativo adecuado. Recordaron que, cuando existen unas sanas relaciones profesionales, el conflicto adquiere la forma de acciones laborales y huelgas. El derecho de huelga tiene que ser garantizado a los trabajadores egipcios y, por consiguiente, será necesario eliminar las limitaciones al derecho a la huelga que contiene el artículo 192 del Código del Trabajo, así como la imposición del arbitraje obligatorio en servicios que no son esenciales en el sentido estricto del término.

Indicaron que el Centro de Servicios para Sindicatos y Trabajadores (CTUWS) es reconocido por respetadas organizaciones internacionales, entre las que se incluyen la CSI y la Federación Internacional de Derechos Humanos. Si se suprimiese el monopolio sindical, el CTUWS podría convertirse en un verdadero sindicato y dejar de ser una organización de la sociedad civil.

En relación con la huelga en Mahalla al Korba, recordaron que muchas ONG, entre las que se incluyen Amnistía Internacional y la CSI, habían recibido información de testigos presenciales respecto de que la policía de disturbios había disparado fuego real. Hicieron hincapié en que, aunque una huelga derive en violencia, esto no tiene que llevar a las autoridades a reaccionar con igual o mayor violencia.

Aceptaron la propuesta del Gobierno de convocar una reunión tripartita sobre las cuestiones debatidas y reiteraron la firme esperanza de que muy pronto se realicen enmiendas legislativas, especialmente en lo que respecta a la situación de monopolio sindical, al control por parte de organizaciones de más alto nivel de los procedimientos de elección sindical, al control por parte de la Confederación General de Sindicatos de la gestión financiera de los sindicatos y al derecho a la huelga.

**Los miembros empleadores** agradecieron a la Ministra su exhaustiva respuesta. Subrayaron que el Convenio núm. 87 es un convenio fundamental y una piedra angular de la OIT. La conformidad con este convenio, por tanto, no es un proceso evolutivo; no puede haber concesiones ni términos medios en cuanto a asegurar el respeto de sus disposiciones. El diálogo social y el tripartismo son la segunda piedra angular de la OIT. No obstante, la existencia de diálogo y consenso no exime del cumplimiento de las disposiciones del Convenio. Recordaron que el presente caso está relacionado con dos aspectos fundamentales del Convenio. El primero, relacionado con el sindicato único, era incoherente con el requisito de que se permita que existan y prosperen múltiples sindicatos. El segundo aspecto está relacionado con el derecho de los sindicatos a establecer sus propias normas y forma de gobierno, sin injerencia del Gobierno.

Sostuvieron que los países que habían ratificado el Convenio núm. 87, deben cumplir plenamente con las obligaciones que del mismo se derivan. A este fin, se necesitaba asistencia técnica en forma de una misión de la OIT. Solicitaron al Gobierno que indicase si estaba preparado para aceptar dicha misión y le recordaron que también estaba obligado a preparar una memoria en la que se proporcionaran respuestas completas a las alegaciones de la CSI y a las observaciones de la Comisión de Expertos.

**La representante gubernamental de Egipto** señaló que, aunque su Gobierno estaba dispuesto a cooperar plenamente y agradecía la asistencia brindada, éste tiene una agenda muy apretada, por lo que no puede prometer que la legislación se examine rápidamente. No es seguro que las enmiendas a la legislación se presenten antes de que finalice el actual período de sesiones del Parlamento, por lo que no puede prometer que las enmiendas se promulguen el próximo año; se necesita más tiempo para revisar la legislación y preparar los cambios necesarios.

## **Conclusiones**

**La Comisión tomó nota de la declaración formulada por la representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.**

**La Comisión observó que los comentarios de la Comisión de Expertos se refieren a serios alegatos de injerencia del Gobierno y a violentas intervenciones por parte de las fuerzas de seguridad contra afiliados sindicales durante elecciones sindicales, así como también a algunas discrepancias entre la legislación del trabajo y las disposiciones del Convenio, en particular en lo que respecta a la institucionalización, por diferentes medios, de un sistema de sindicato único.**

**La Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno según la cual las enmiendas realizadas al Código de Trabajo han sido el resultado de un diálogo social intenso. Además, la Comisión tomó nota de que se está elaborando, con la asistencia de la OIT, un proyecto de ley sobre diálogo social. La representante gubernamental afirmó que no hubo injerencia en las elecciones sindicales, las que se llevaron a cabo según lo dispuesto en los estatutos sindicales, excepto cuando fue necesario asegurar una solución pacífica de conflictos internos. Sin embargo, la representante gubernamental aseguró a la Comisión que todos los comentarios formulados por la Comisión de Expertos serán tenidos seriamente en cuenta en el marco del comité tripartito consultivo nacional.**

**La Comisión tomó nota con profunda preocupación de algunos elementos de la respuesta de la representante gubernamental que parecen mostrar una falta de compromiso con los principios fundamentales consagrados en el Convenio, en particular con respecto al más básico derecho de formar las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a las mismas, incluso fuera de la estructura sindical existente. Lamentó que no se haya producido ningún progreso sobre estas cuestiones fundamentales desde que se ratificó el Convenio hace más de cincuenta años. También expresó su preocupación por las referencias hechas por varios oradores sobre las graves violaciones del Convenio que siguen teniendo lugar. A este respecto, la Comisión recordó que las libertades civiles básicas y los derechos fundamentales deben ser respetados durante la realización de la huelga. La Comisión pidió al Gobierno que dé plena aplicación a la sentencia del Tribunal Administrativo de Egipto de manera que el Centro de Servicios para los Sindicatos y los Trabajadores pueda funcionar libremente. La Comisión alentó al Gobierno a que continúe por el importante camino de reforma democrática que se ha comenzado en el país.**

**La Comisión instó al Gobierno a que tome medidas tangibles en un futuro muy próximo para que pueda asegurarse a todos los trabajadores el pleno disfrute de su derecho fundamental a organizarse y en particular que garantice la independencia de las organizaciones sindicales, así como la eliminación de toda forma de injerencia en las organizaciones de trabajadores. La Comisión invitó al Gobierno a que acepte una misión de asistencia técnica de la OIT y se felicitó por su buena disposición a este respecto. Pidió al Gobierno que en la próxima memoria que deba presentar, envíe información detallada a la Comisión de Expertos sobre las medidas tomadas para poner la legislación y la práctica en conformidad con el Convenio, así como información detallada en respuesta a los alegatos de ataques violentos contra sindicalistas y actos de injerencia en asuntos internos de los sindicatos.**

**La representante gubernamental de Egipto reiteró el compromiso de su Gobierno en la aplicación de las normas. En lo que se refiere a la asistencia de la OIT mencionada en las conclusiones, manifestó que actualmente se está proporcionando a su país la asistencia de la OIT en lo relativo al diálogo social, y que no hay necesidad de una mayor asistencia sobre la cuestión en discusión. Lo que sí se necesita es asistencia para la formación de los sindicalistas y empleadores. La oradora expresó la esperanza de que Egipto continúe cumpliendo siempre con sus obligaciones en relación con los convenios de la OIT.**

Un representante gubernamental declaró que sigue siendo pertinente el objetivo de alcanzar el pleno respeto de las libertades sindicales como pilar fundamental para el desarrollo y el fortalecimiento de las negociaciones colectivas, que había determinado que su país ratificara, en 1952, el Convenio núm. 87, renovando su compromiso con el mismo. El tema laboral está incluido en las políticas del Gobierno con planteamientos concretos, como la necesidad de modernizar la legislación laboral para armonizarla con las disposiciones de los Convenios de la OIT ratificados por su país, el establecimiento de mecanismos más ágiles y el fortalecimiento de la clase obrera y empresarial, especialmente en el marco actual de participación del país en un mundo globalizado.

Es obligación del Estado desarrollar un campo fértil para que los guatemaltecos accedan a empleos dignos, que les provean los recursos suficientes para la satisfacción de sus necesidades básicas y la mejora de su nivel de vida, en un ambiente en el que se respeten sus derechos y en el que gocen de la protección de un sistema de seguridad social eficiente. La constitución política de la República contempla una serie de derechos y de garantías individuales para los trabajadores y establece que éstas sólo pueden ser mejoradas y nunca disminuidas. El mejoramiento de dichas garantías se logra mediante la negociación colectiva. Confiere, además, una supremacía a los convenios y a los tratados internacionales en materia de derechos humanos, entre los que se encuentran el derecho al trabajo y la libertad de asociación.

El orador informó que en el mes de abril del presente año se había llevado a cabo la visita de la Misión de Alto Nivel recomendada en las conclusiones de esta Comisión en 2007, con resultados alentadores, y que concluyó con la firma de un acuerdo en el marco de la Comisión tripartita nacional. También informó que, dentro de la Fiscalía General de la Nación existe la Fiscalía Especial de Delitos contra Periodistas y Sindicalistas, que se encarga de dar seguimiento a los casos de que se trate. Cabe resaltar que no existe ninguna política institucional de violencia en contra de sindicalistas ni de ningún otro grupo social, habiendo asumido el Gobierno su responsabilidad de apoyar la investigación de dichos casos, con todos los recursos de que dispone.

Los derechos sindicales, al igual que los derechos de cualquier ciudadano, sólo pueden ejercerse en un clima de paz y de tranquilidad, sin que sus actos estén sujetos a ningún tipo de violencia, especialmente por el ejercicio de un derecho legítimo como es el derecho de asociación, ya sea de carácter laboral o de cualquier otra naturaleza. En el informe de la Comisión de Expertos se menciona el caso específico del secretario general del sindicato de la empresa portuaria Quetzal y cabe señalar que, hasta el momento, las investigaciones realizadas no han dado indicios de que haya sido un asesinato como consecuencia de una actividad sindical. La investigación sigue abierta para determinar el verdadero motivo de tal asesinato y sancionar a los responsables.

En cuanto al artículo 215 literal c), del Código del Trabajo, que establece la necesidad de contar con la mitad más uno de los trabajadores de la actividad de que se trate para constituir sindicatos de industria, y que se menciona en el informe de la Comisión de Expertos, cabe señalar que ya existen proyectos de reforma a dicho Código, en el sentido indicado por la Comisión de Expertos.

En relación con el retraso o la negativa a la inscripción de sindicatos, la legislación no permite tal negativa a ningún sindicato, salvo que no cumpla con algún requisito que contempla la ley interna. Cuando se detecta una falta de requisitos formales, se subsana la omisión dando oportunidad a los solicitantes para que cumplan con esos requisitos. Se trabaja asimismo en la reforma y en la modernización de la legislación laboral, manteniéndose los

conceptos y principios que deben fortalecerse en las relaciones obrero-patronales.

Con la finalidad de agilizar los procesos judiciales, se han creado nueve juzgados de primera instancia, que se agregan a los ya existentes, y se trabaja para que se establezcan en las áreas en las que existe más población laboral, por ejemplo, en los Departamentos de Izabal, Alta Verapaz, Santa Rosa, Suchitepéquez y El Petén. También se han creado, en esos Departamentos cuatro tribunales de segunda instancia, con ánimo de facilitar el acceso a la justicia. Se trabaja, además, en una iniciativa de ley para modificar la Ley de Amparo, Exhibición Personal y Constitucionalidad, proyecto que ha avanzado considerablemente y que está pendiente de la opinión que emita la Corte de Constitucionalidad.

En lo que respecta al proyecto de ley de servicio civil, éste fue retirado de su discusión en el pleno del Congreso, tomándose en consideración las objeciones formuladas en su día por los órganos de control regular. En la actualidad, se contempla la elaboración de un nuevo proyecto, con el acompañamiento y el apoyo técnico y financiero de la OIT para que sea armonizado con las disposiciones del Convenio.

En lo que atañe al sector de la maquila, se incrementó el personal de la Inspección General del Trabajo, con la finalidad de dar atención exclusiva a este sector. En su oportunidad, el Gobierno había planteado a la Oficina Subregional de la OIT que se abordara el tema de la libertad sindical y de la negociación colectiva en la industria de la maquila, dentro de la asistencia técnica y financiera solicitada por el Gobierno, a efectos de realizar mensualmente un seminario tripartito sobre libertad sindical y negociación colectiva en la industria de la maquila. El orador declaró que hace propicia la ocasión para reiterar tal solicitud a tales efectos.

En relación con la Comisión tripartita nacional, manifestó que ya está constituida, habiéndose iniciado el diálogo para la búsqueda de la solución de los problemas planteados por los sectores laboral y patronal y los acuerdos para las reformas jurídicas. A tal efecto, se creó una Subcomisión específica, que celebra una sesión cada 15 días en la sede del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Con el acuerdo suscrito en una de las reuniones de la Comisión tripartita nacional entre empleadores, trabajadores y el Gobierno, con motivo de la visita de la Misión de Alto Nivel en abril del año en curso, se evidencia la buena fe y la decisión política del Gobierno de buscar soluciones a través del fortalecimiento del diálogo social y de los acuerdos logrados por consenso.

Con respecto a las estadísticas laborales, el Gobierno trabaja en una reestructuración y modernización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que incluye el fortalecimiento de áreas como la Dirección de Estadísticas Laborales. Se han priorizado las siguientes tareas: encuestas y estadísticas sobre todos los aspectos y temas laborales, un programa de estudio permanente sobre mercados laborales y áreas técnicas de soporte (economía, estadística, sociología, etc.), destinado al aprendizaje y a la investigación de los temas laborales.

Por último, mencionó la firma del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo con una de las organizaciones más fuertes del país, la Asamblea Nacional del Magisterio, que aglutina a aproximadamente 14 sindicatos de la enseñanza; la firma del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo con el Sindicato de Empleados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y la autorización de varios sindicatos que solventaron las formalidades para su constitución, entre ellos, el Sindicato de Investigadores del Ministerio Público, los empleados de maquilas y los sindicatos de empleados del agro. Por todo ello, vuelve a solicitar el apoyo técnico y financiero necesario para seguir mejorando el sistema de aplicación de los convenios de la OIT. El Texto del Acuerdo es el siguiente:

### ***Acuerdo en el marco de la Comisión Tripartita Nacional***

En la ciudad de Guatemala, el Gobierno de Guatemala, representado por el Ministerio de Trabajo y Previsión, los representantes del Movimiento Sindical y el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF), reunidos en el marco de la Comisión Tripartita, con motivo de la Misión de Alto Nivel de la OIT (21 a 24 de abril de 2008), acuerdan abocarse al tratamiento de los siguientes temas con miras a la elaboración de proyectos de reformas o de lineamientos en la perspectiva de asegurar una mejor aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT:

- 1) Evaluación de las acciones institucionales, incluidas las más recientes, en particular las medidas especiales de protección para prevenir actos de violencia contra sindicalistas amenazados. Asimismo, evaluación de las medidas en curso (aumentos presupuestarios y del número de investigadores) para garantizar la realización de una investigación eficaz con suficientes medios que permita el esclarecimiento de los delitos de que hayan sido víctimas los sindicalistas y la identificación de los responsables.
- 2) Examen de las disfunciones del actual sistema de relaciones laborales (demoras excesivas y abusos procesales, falta de aplicación efectiva de la ley y de las sentencias, etc.) y, en particular, de los mecanismos de protección del derecho de negociación colectiva y de los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y de sus afiliados consagrados en los Convenios núms. 87 y 98, a la luz de consideraciones técnicas y de los comentarios de índole sustantiva o procesal de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT.

Teniendo en cuenta que los problemas señalados perduran desde hace muchos años, las partes se comprometen a examinar estos temas con celeridad, a través de reuniones mensuales, con el objeto de elaborar informes de avance.

Considerando que los órganos de control han puesto énfasis en los problemas señalados, las partes se comprometen a trabajar intensamente de manera consensuada, con miras a proyectos de reformas o de lineamientos, e informar a la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión en noviembre de 2008, quedando entendido que los informes de avance tendrían que ser presentados cada dos meses a la Oficina Internacional del Trabajo.

La Misión de Alto Nivel se compromete a gestionar una asistencia técnica adecuada en relación con estos temas.

**Los miembros empleadores** expresaron su agradecimiento por el hecho de que el Gobierno continúe teniendo una actitud positiva. Recordaron que, desde 1991, la aplicación por Guatemala de los Convenios núms. 87 y 98, había sido debatida por la Comisión todos los años, y que lo mismo había ocurrido frecuentemente durante los años ochenta. Una revisión de los comentarios de la Comisión de Expertos de ese período permite darse cuenta de que se había producido una aplicación firme y constante de ambos Convenios. La lista de las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos se está reduciendo, lo cual es digno de acogerse favorablemente.

Señalaron que el nuevo Gobierno había entrado en funciones el 14 de enero y que, tal como indicara el representante gubernamental, en abril de 2008 se firmó un acuerdo tripartito como resultado de la Misión de Alto Nivel de la OIT. A través de este acuerdo, el Gobierno y los interlocutores sociales se comprometen a trabajar conjuntamente cada mes, con miras a redactar textos legislativos y directrices. A este respecto, reiteraron la necesidad de que la Comisión establecida por el acuerdo tome plenamente en consideración los comentarios realizados por la Comisión de Expertos.

Señalaron que el reciente aumento del número de muertes y asesinatos de sindicalistas es realmente lamentable. Tomando nota del comentario del Gobierno de que reforzará la Fiscalía General de la República para abordar este problema, expresaron la esperanza de que el Gobierno lo haga a la mayor brevedad. Asimismo, esperan que adopte otras medidas para proteger a los sindicalistas. Indicaron que uno de los principios centrales del Convenio núm. 87 consiste en que la libertad sindical sólo puede ejercerse en una atmósfera libre de violencia e intimidación.

Estuvieron de acuerdo con la Comisión de Expertos en que el requisito de la mitad más uno de los votos de los trabajadores de una determinada profesión para poder constituir un sindicato, resulta demasiado elevado. Asimismo, el requisito de que una persona tiene que ser de origen guatemalteco para poder presentarse a las elecciones de dirigentes sindicales, no está de conformidad con el Convenio. En lo que respecta a las huelgas, pusieron de relieve que deben tenerse en cuenta las diferentes circunstancias, condiciones y niveles de desarrollo de los países. No existe una regla única a este respecto, ya que lo que puede considerarse un servicio esencial en un país puede que no lo sea en otro país.

**Los miembros trabajadores** señalaron que Guatemala se encuentra de nuevo en la lista de casos individuales, debido a las violaciones regulares de los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente la libertad sindical y el derecho de negociación. Estas violaciones llegan incluso a adoptar la forma de asesinatos de dirigentes y militantes sindicales. Guatemala es uno de los países más peligrosos para los sindicalistas y la impunidad y la corrupción son habituales. La entrada en funciones del nuevo Gobierno ha hecho renacer un rayo de esperanza. A finales de enero de 2008, durante la Conferencia Internacional contra la Impunidad, el nuevo Presidente de la República declaró que iba a hacer todo lo posible para erradicar la violencia que sufren los sindicalistas y acabar con la impunidad endémica. Lamentablemente, desde entonces la situación ha seguido deteriorándose.

El año pasado, los miembros trabajadores ya habían condenado la violencia contra los sindicalistas. Pero cabe señalar que la lista de víctimas ha seguido aumentando y que prácticamente no se hace nada para identificar y sancionar a los culpables de que esto sea así. Las quejas presentadas por los sindicatos son declaradas improcedentes o sin actuación judicial y aquellos que las presentan son víctimas de amenazas y actos de intimidación. A este respecto, indicaron que el representante gubernamental se había comprometido a reforzar a las autoridades judiciales. La situación ha empeorado y continúa viviéndose un clima de violencia y de impunidad que resulta inaceptable. Prueba de ello, son la serie de ataques perpetrados en la sede de la Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), en el domicilio del dirigente de la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG) y en otros lugares, y los asesinatos cometidos, entre los que cabe señalar el de Carlos Enrique Cruz Hernández, miembro del Sindicato de Trabajadores Bananeros. Asimismo, cabe indicar que se producen muchos arrestos de sindicalistas. En este contexto, sería útil conocer cuáles son las primeras constataciones de la misión de la OIT que visitó el país en abril de 2008.

En lo que respecta al hecho de que la legislación no esté en conformidad con el Convenio, quisieron indicar que esta legislación restrictiva impide la organización de huelgas legales. El Gobierno no ha dado respuesta alguna a la solicitud de la Comisión de Expertos de preparación de una reforma profunda de la legislación en este ámbito. Las restricciones a la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva siguen siendo habituales en las 250 maquilas, en las que no existen siete sindicatos como indica el representante gubernamental, sino sólo tres. El hecho de que la inspección del trabajo carezca de personal

y de los medios necesarios, no contribuye a mejorar la situación.

En relación con la legislación aplicable a la función pública, que es contraria al Convenio, señalaron que no se había hecho nada para modificarla y que, en la práctica, algunos sindicalistas habían sido despedidos siendo ejemplo de ello los despidos en el Banco de Crédito Nacional y en el Ministerio Público. La Comisión de Expertos indicó que en la Comisión Tripartita Nacional el diálogo no es eficaz y que, al parecer, el Gobierno no tiene la voluntad política necesaria para que lo sea, y utiliza, como pretexto para ganar tiempo, una falta de consenso entre los trabajadores y los empleadores. De esta forma, no se toma ninguna decisión para modificar la legislación.

Por último, indicaron que el nuevo Gobierno y la Conferencia Internacional contra la Impunidad habían hecho renacer la esperanza, pero que, a menos que la misión efectuada por la Oficina en 2008 haya realizado constataciones diferentes, la información de la que se dispone actualmente demuestra que las normas fundamentales del trabajo continúan incumpléndose. Las promesas y las declaraciones no tienen ninguna validez, pues la realidad muestra que el clima es cada vez más violento y siguen produciéndose violaciones sistemáticas de los derechos de los sindicalistas.

**El miembro trabajador de Guatemala** declaró que, al analizar las observaciones de la Comisión de Expertos, se comprueba que, desde 1999, los diferentes Gobiernos de Guatemala han demostrado sistemáticamente su indiferencia ante el esfuerzo tripartito de superar el grave problema del incumplimiento del Convenio. Ni siquiera con la discusión continua de este caso, en nueve oportunidades ante esta Comisión, ni con las misiones técnicas de contactos directos de la OIT, los gobiernos y los empleadores habían frenado el incesante asesinato de dirigentes sindicales. Está claro que la situación de su país ha empeorado, habiendo sido asesinadas las siguientes personas: Marcotulio Ramírez Portela y Carlos Enrique Cruz Hernández, en las fincas bananeras del departamento de Izabal; Sergio Miguel García, Miguel Ángel Ramírez Enríquez, en la finca Olga María, además de muchos otros sindicalistas asesinados en años anteriores. Se vive un clima de violencia, intimidación y amenazas. Se han producido despidos ilegales por constituir sindicatos, por ejemplo: el de los trabajadores del sindicato de la distribuidora Petén; el de los trabajadores del Sindicato del Sur Occidente del País y de la empresa Instalcobra, subcontratada por la empresa DEOCSA, ambas empresas de la transnacional española Unión FENOSA. En este último caso, fueron 32 los afiliados sindicales despedidos. Se produjeron retenciones ilegales de salarios durante seis meses, en el caso de los trabajadores del Crédito Hipotecario Nacional. Hubo también 18 notificaciones de cancelación de contratos de trabajo. Todo esto a lo único que ha contribuido es a la implantación de una cultura del terror y a la imposibilidad de poder tener un trabajo decente.

La vergonzosa incapacidad institucional del Ministerio Público y de los tribunales de justicia para dar con los responsables de estos crímenes ha determinado un consentimiento de la impunidad. Si bien es cierto que en el Ministerio Público se había creado una fiscalía para investigar los delitos contra periodistas y sindicalistas, también es cierto que nunca la fortalecieron, sino que quedó debilitada, pasando a ser una simple fiscalía, sin mayor estructura y sin mayor capacidad en el ámbito nacional.

La causa principal del incumplimiento de las disposiciones laborales, radica en la ausencia de un eficaz mecanismo de aplicación de la ley. Hay que reformar la legislación para eliminar todos los obstáculos que impiden el ejercicio de la libertad sindical, y la Inspección General del Trabajo, el Ministerio Público y los tribunales de trabajo deben actuar oportunamente. También es necesario hacer eficientes y efectivos los controles internos y exter-

nos de los funcionarios públicos, como el sistema del régimen disciplinario de los jueces.

El orador manifestó que se restringe la posibilidad de constitución de sindicatos de industria, puesto que, para tal efecto, se exige la mitad más uno de los trabajadores de la actividad de que se trate, lo cual es una trampa, por la dificultad, por no decir la imposibilidad, que entraña saber cuál es el cien por ciento de los trabajadores de una determinada actividad. Tampoco lo saben el gobierno ni los empleadores.

En cuanto a la huelga, el artículo 241 del Código de Trabajo, exige que la huelga sea declarada por la mayoría de los trabajadores y no por la mayoría de los votantes. Ante esta imposibilidad, algunos sindicatos han intentado realizar huelgas de hecho, y de forma inmediata se ordenaba a la policía su rápida disolución por la fuerza o el Gobierno se inventaba una fórmula para disolver la huelga, como sucediera recientemente con los trabajadores del transporte, donde, en vez de privilegiar el diálogo el Gobierno, impuso el estado de prevención, con la consecuencia de 49 trabajadores encarcelados y un trabajador asesinado. También se impiden las huelgas de solidaridad.

En relación con las maquilas, señaló que es casi imposible el desarrollo de sindicatos en esta rama, puesto que existe un clima agudo de discriminación y de violencia sindical, con una serie de medidas sutiles y unas acciones descaradas dirigidas a impedir cualquier posibilidad de sindicalización. Por todo lo antedicho, el orador solicitó que se incluyera este caso en un párrafo especial.

**El miembro gubernamental del Perú**, hablando en nombre del Grupo de Estados de Latinoamérica y el Caribe (GRULAC), señaló que, como resultado de las conclusiones de esta Comisión, adoptadas en 2007, durante la 96.<sup>a</sup> Conferencia Internacional del Trabajo, Guatemala había aceptado la visita de una Misión de Alto Nivel, realizada del 21 al 24 de abril de 2008, y que ese país sigue dando muestras de apertura y de colaboración con los órganos de control de la OIT. También señaló que, como consecuencia de tal Misión, había sido posible la suscripción de un Acuerdo entre los mandantes, en el que se priorizaron algunos temas, con miras a la elaboración de proyectos de reformas o de lineamientos, encaminados a la mejor aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT.

Solicitó a la Comisión y a la Oficina que se diera una respuesta positiva a la solicitud de asistencia técnica formulada por el Gobierno de Guatemala, con el fin de apoyar sus esfuerzos dirigidos al logro de la plena aplicación de los derechos sindicales en ese país.

**El miembro trabajador de Colombia** afirmó que, a causa de las prácticas antisindicales, en Guatemala prácticamente no existe libertad sindical. Según informaciones de las propias organizaciones, el porcentaje de trabajadores afiliados a algún sindicato no llega siquiera al 1 por ciento. La Comisión de Expertos lleva alrededor de veinte años insistiendo en la urgente necesidad de proteger los derechos de la clase trabajadora, incluido el derecho a la vida, porque la muerte de sindicalistas en ese país viene siendo una constante. Dijo que también era preocupante, y requeriría una investigación a fondo, la tendencia a la feminización de los asesinatos; según información disponible, en los últimos ocho años, se habría asesinado a más de 3.000 mujeres.

El orador mostró preocupación porque, no obstante las reiteradas promesas de respetar y acatar las recomendaciones de la Comisión de Expertos, la realidad demostraba que las restricciones al ejercicio de la libertad sindical persistían, tanto para el sector público como para el privado, y cercenaban cualquier posibilidad de negociación colectiva. Recordó al Gobierno que la mera existencia de una instancia tripartita no basta para que exista concertación; antes bien, las partes deben tener la firme determinación de dar cumplimiento a las normas internacionales del trabajo. Instó al Gobierno a adoptar medidas para proteger la vida de los sindicalistas, a intensificar la lucha

contra la impunidad y a poner fin a las acciones antisindicales, para evitar que las malas prácticas continúen extendiéndose a través de la región. Por último, solicitó que se incluyera este caso en un párrafo especial.

**El miembro trabajador de los Estados Unidos** explicó que dos meses antes había asistido a un honesto discurso que el recién electo presidente de Guatemala, Alvaro Colom, había pronunciado en Washington, D.F., en la Universidad George Washington. El Presidente había hecho hincapié en la necesidad vital de derechos laborales y justicia social en Guatemala, y había lamentado la destrucción del movimiento sindical guatemalteco a lo largo de varios decenios de violencia. El orador afirmó que, aunque las palabras de bienvenida del Presidente parecían sinceras, sólo con buenas intenciones no se conseguiría revertir las violaciones muy graves de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en Guatemala, que venían siendo examinadas por la Comisión durante la mayor parte de los diez últimos años, y que no habían hecho sino empeorar.

La Administración Bush y los partidarios del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y la República Dominicana (TLCCA-RD), que había entrado en vigor hacía dos años, aseguraron a la Federación Americana del Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) que el pacto comercial mejoraría la situación de los derechos laborales en la región, particularmente en Guatemala, porque la incorporación de un capítulo relativo al trabajo estimularía el buen comportamiento. Pero la entrada en vigor del pacto comercial no había mejorado el grado de cumplimiento de las leyes vigentes en el país, relativas a la libertad sindical y la negociación colectiva, tal y como estaba íntegramente documentado en la queja conjunta presentada por el movimiento obrero guatemalteco y la AFL-CIO, el 23 de abril de 2008, referente a los capítulos 16 y 20 del TLCCA-RD.

Además, en el marco de los mecanismos de solución de conflictos laborales previstos en el acuerdo comercial, el único criterio de examen verdaderamente eficaz es el cumplimiento por las partes de sus propias leyes de trabajo, con independencia de sus deficiencias, con arreglo a las disposiciones de los Convenios núms. 87 y 98.

Como queda patente en el informe de la Comisión de Expertos de 2008 y en la presente sesión, la legislación de Guatemala sigue contraviniendo de manera flagrante el Convenio. El artículo 379 del Código continúa previendo la responsabilidad de los trabajadores de los daños y perjuicios que puedan resultar de una huelga, lo cual tiene fatídicos efectos para el ejercicio de los derechos del Convenio. La ley sigue facultando a la policía nacional para romper las huelgas.

Desde la entrada en vigor del LCCA-RD, la violencia antisindical y la impunidad no han hecho sino empeorar. El orador citó los casos siguientes sucedidos a partir de 2006: un delegado de los trabajadores del Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal (SITRABI) recibió tres disparos el 26 de noviembre de 2006, tras una visita a los miembros del sindicato de la plantación de Chickasaw; Pedro Zamora, Secretario General de los Trabajadores del Puerto de Quetzal, fue brutalmente asesinado en presencia de sus hijos el 15 de enero de 2007, con indicios de alguna participación de la administración del Gobierno anterior, y otros líderes del mismo sindicato continúan recibiendo amenazas de muerte; Walter Anibal Ixaquic Mendoza y Norma Sente de Ixaquic, dirigentes del Frente Nacional de Vendedores de Guatemala, fueron tiroteados y asesinados en el centro de la ciudad de Guatemala el 6 de febrero de 2007, cuando intentaban solucionar un conflicto laboral relacionado con la seguridad de los vendedores callejeros; el Secretario Cultural del SITRABI, Mario Tulio Ramírez, fue asesinado en septiembre de 2007; el 22 de enero de 2008, Rosalío René González Villatero, Secretario General de los Trabajadores Agrícolas Inde-

pendientes de San Benito, fue asesinado inmediatamente después de presentar una demanda en la fiscalía local en relación con un conflicto laboral; el 2 de febrero, Sandra Isabel Ramírez, hija del Secretario General del Sindicato de Trabajadores Bananeros del Sur (SINTRABANSUR), cuyos afiliados producen para Chiquita, fue secuestrada y violada por cuatro enmascarados que la interrogaron sobre la actividad sindical de su padre; el 29 de febrero de 2008, el hijo y el sobrino de José Alberto Vicente Chávez, líder de los trabajadores de embotellado del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Café y Bebidas Coca-Cola (SITINCA) en Retalheu, fueron brutalmente asesinados en una parada de autobús mientras esperaban el regreso de su padre y de su tío de la ciudad, a donde, irónicamente, había ido a presentar una demanda en relación con su propia seguridad personal; el 1.º de marzo de 2008, fue tiroteada la casa del Secretario General de la CUSG, miembro de la Confederación Sindical Internacional (CSI), y el 2 de marzo fue asesinado Miguel Ángel Ramírez Enriquez, Secretario General del SINTRABANSUR.

El orador afirmó que en el informe de la Comisión de Expertos, sin embargo, se mencionaba un irrisorio balance de dos condenas por violencia antisindical y un total de 17 sindicalistas incluidos en un programa de protección. La impunidad de los autores intelectuales y materiales de la violencia antisindical en Guatemala ha alcanzado proporciones de crisis. Instó a que se incluyera un párrafo especial en el caso, porque las falsas promesas de mejorar los derechos de los trabajadores por medio de acuerdos comerciales y otros ardidés de esa clase no podían tolerarse más.

**La miembro trabajadora de Noruega** recordó que la Comisión llevaba examinando desde hacía muchos años las graves violaciones de los Convenios núms. 87 y 98 en Guatemala; no obstante, la situación no hace más que empeorar. En Guatemala, el sistema judicial es casi ineficaz. Además, sólo el 1 y el 2 por ciento de los trabajadores están afiliados a un sindicato y muy pocas quejas fueron enviadas por los trabajadores al Ministerio, por miedo a ser acosados, a perder sus trabajos, y a ser amenazados e incluso asesinados.

Describió el caso de la organización sindical SINTRABANSUR de la plantación bananera Olga María. El sindicato fue creado en julio de 2007 para negociar un convenio colectivo y el salario mínimo legal. Cuando los líderes sindicales proporcionaron a la oficina local del Ministerio de Trabajo y Previsión Social una lista con los nombres de los miembros, tal y como exige la ley, los nombres fueron filtrados inmediatamente al empleador, que contrató a agentes privados de seguridad para amenazar y acosar a los trabajadores, tanto en el lugar de trabajo como en sus hogares. En noviembre de 2007, el empleador amenazó con cerrar la plantación si los trabajadores seguían afiliados al sindicato. Si dimitían, recibirían 400 euros. Las protestas de los dirigentes sindicales a las autoridades locales y a los inspectores de trabajo no sirvieron de nada. El Secretario General del sindicato se negó a darse por vencido, por lo que fue secuestrado y torturado, antes de aceptar firmar su renuncia. En 2 febrero de 2008, su hija fue interrogada por cuatro hombres, violada y tirada a la ribera del río. Uno de los fundadores sindicales, Miguel Ángel Ramírez, fue asesinado en su propia casa ese mismo mes. Danilo Méndez fue más tarde amenazado por hombres armados y enmascarados que rodearon su casa.

En mayo de 2008, los trabajadores del transporte organizaron protestas pacíficas contra un decreto que les obligaba a conducir por la noche cuando se podían producir más ataques y asesinatos. Su petición de diálogo con el Presidente fue denegada si no cesaban sus protestas. Un nuevo decreto fue promulgado, suprimiéndose los contratos de los conductores, limitándose el derecho a la huelga y prohibiéndose las huelgas que, de todas maneras, no

estaban aprobadas. Los conductores fueron dispersados por unidades especiales de la policía.

Estos no son casos aislados. Cuatro delegados sindicales fueron asesinados durante 2008 y los autores gozan seguramente de impunidad, ya que los tribunales y la policía carecen de recursos y de voluntad para llevar a los culpables ante la justicia.

Solicitaron al Gobierno que garantizara el cumplimiento de la aplicación de los convenios de la OIT que ya había ratificado.

**El representante gubernamental de Guatemala** reconoció la existencia de problemas en el país y afirmó que el nuevo Gobierno es consciente de los mismos. Refiriéndose al tema del transporte, indicó que en Guatemala se considera un servicio esencial y está sujeto a un régimen especial, y desmintió que se hubiese recurrido a la fuerza en el caso de la manifestación que había bloqueado durante tres días todos los accesos del país — la solución se había logrado mediante el diálogo. En relación con la muerte de sindicalistas, observó que en los poco más de cuatro meses transcurridos desde la asunción de su Gobierno no se había producido ninguna. En cuanto a las maquilas, puntualizó que la labor del Gobierno no es crear sindicatos sino inscribirlos y que, contrariamente a lo que había declarado otro orador, y tal como pudo comprobar la Misión en su visita, hay siete sindicatos inscritos.

El orador hizo un llamamiento a la reflexión y declaró que la violencia que asola el país no está institucionalizada, que se respetan los derechos individuales y colectivos y se está progresando en cuanto al diálogo social. Reiteró la necesidad de apoyo técnico y financiero para materializar la intención del Gobierno de modernizar la legislación laboral, de conformidad con las normas y recomendaciones internacionales, para mejorar las condiciones de vida de todos los guatemaltecos.

**Los miembros empleadores** señalaron la necesidad de adoptar una nueva estrategia. El Gobierno empezó lentamente hace algunos años a cumplir con su obligación de aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 en la ley y en la práctica, y el reciente Acuerdo Tripartito, redactado bajo los auspicios de la Misión de Alto Nivel de la OIT, estableció un calendario de trabajo riguroso de reformas y directrices para poner de conformidad la legislación de Guatemala con el Convenio. Estas reformas deberán ser examinadas y comentadas por los expertos.

Sin embargo, indicaron que la causa subyacente es la violencia en el país. Sin un enfoque centrado en la protección de la sociedad y los sindicatos, ningún programa de Gobierno podrá hacer frente a la violencia, en particular con respecto a la protección de los sindicatos.

La solución no está en la discusión anual llevada a cabo por la Comisión. Lo que se necesita es un compromiso constante con la OIT que se centre en la violencia y en el trabajo con el Gobierno y con otros gobiernos para crear un programa de buena fe orientado a proteger a los sindicatos con un sistema adecuado encargado del cumplimiento de la ley, la investigación y la inspección del trabajo. Además, gracias a la Comisión Tripartita y al constante compromiso con la OIT, la reforma y las directrices podrán llevarse a cabo. La OIT, el Gobierno y los países vecinos de Guatemala deben realizar sus esfuerzos para hacer frente de manera exhaustiva al problema de la violencia y al incumplimiento de la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98.

**Los miembros trabajadores** señalaron que, una vez terminada la discusión, deseaban formular conclusiones rigurosas. El Gobierno debe adoptar todas las medidas necesarias para que el compromiso del Presidente de la República sea respetado y para que se ponga fin al clima de violencia y de impunidad. Para poner fin a los asesinatos y a los actos de intimidación en contra del movimiento sindical, el Gobierno debe garantizar que se establezcan acciones judiciales y que se condene a los autores y a los responsables de estos crímenes. Resulta necesario cam-

biar de estrategia y proponer la adopción de un programa especial contra la violencia y la instalación de una oficina de la OIT en el país para garantizar un seguimiento constante de la situación y de la aplicación del Convenio. En la medida en que, como demostrara la Comisión de Expertos, el marco legislativo incumple de manera flagrante con el Convenio, el Gobierno debe preparar con los interlocutores sociales un nuevo marco legislativo que garantice el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo en los sectores público y privado, así como los derechos sindicales de los trabajadores de las maquilas. Habiendo cuenta de la falta de logros alcanzados, de la poca voluntad del Gobierno por hacer que las cosas evolucionen, de la degradación de la situación y de los numerosos actos de violencia, los miembros trabajadores propusieron incluir este caso en un párrafo especial del informe de la Comisión.

## Conclusiones

La Comisión tomó nota de las declaraciones del representante gubernamental y del debate que tuvo lugar a continuación, así como de los casos examinados por el Comité de Libertad Sindical. La Comisión tomó nota con preocupación de que los problemas pendientes persisten desde hace muchos años y se refieren a graves actos de violencia contra sindicalistas y a disposiciones legislativas o prácticas que restringen el ejercicio de los derechos sindicales. La Comisión tomó nota con grave preocupación de los actos de violencia y de intimidación contra sindicalistas contenidos en los comentarios de la Confederación Sindical Internacional.

La Comisión tomó nota que visitó el país recientemente una Misión de Alto Nivel que se invitó al Gobierno a aceptar el pasado año cuando se discutió la aplicación del Convenio núm. 98. La Comisión tomó nota con interés de que durante esa misión, el Gobierno y los interlocutores sociales firmaron un acuerdo tripartito que incluye un plan de acción para superar las cuestiones pendientes en relación con los Convenios núms. 87 y 98 y la asistencia técnica de la OIT.

La Comisión tomó nota de la buena voluntad expresada por el Gobierno y de la información sobre diferentes proyectos de ley tendientes a una mejor aplicación del Convenio, y sobre la creación de nuevos juzgados laborales y de una sección especial de maquilas en la inspección de trabajo. Señaló que el Ministerio Público había aumentado el número de investigadores de delitos contra sindicalistas con las correspondientes asignaciones presupuestarias. Se ha retirado el proyecto de ley de servicio civil criticado por la Comisión de Expertos y se elaborará un nuevo proyecto en plena conformidad con el Convenio.

La Comisión esperó que la Comisión de Expertos examinara el informe de la misión de Alto Nivel y que facilitara a la presente Comisión las informaciones más importantes sobre la aplicación del Convenio. La Comisión esperó también que, rápidamente, a la luz de las conclusiones de la misión, el Gobierno, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores y con la asistencia técnica de la OIT, tomará las medidas necesarias para realizar los cambios requeridos en la legislación y en la práctica para superar los problemas pendientes de violencia y de legislación laboral que incluyen también la situación de las empresas maquiladoras en las zonas francas de exportación.

La Comisión deploró profundamente las recientes muertes y amenazas de muerte contra sindicalistas, recordó una vez más al Gobierno la necesidad urgente de adoptar medidas adicionales para poner término a la violencia contra sindicalistas y para que garantice la seguridad de todos los que han sido víctimas de amenazas. La Comisión subrayó la necesidad de acabar con la imperante situación de impunidad y conseguir que los autores materiales e intelectuales de los delitos sean sancionados y recordó que los derechos sindicales sólo pueden desarrollarse en un clima exento de violencia.

La Comisión consideró que los problemas persistentes en este caso requieren un continuo compromiso con la OIT focalizado en la violencia en el país, incluida la posibilidad de contar con una Oficina de la OIT. El Gobierno debería también trabajar con los Gobiernos de los países vecinos para establecer un programa de protección sindical de buena fe, con una adecuada aplicación de la ley, y un sistema de investigación e inspección del trabajo.

La Comisión tomó nota de que el Gobierno solicitó el apoyo técnico de la Oficina y expresó la esperanza de que con esta asistencia en un futuro muy próximo estará en condiciones de constatar progresos significativos en la legislación y la práctica.

La Comisión pidió al Gobierno una acción muy rápida y que envíe una memoria completa para la próxima Comisión de Expertos.

La Comisión invitó al Gobierno a que acepte la visita de una misión integrada por los portavoces del grupo empleador y trabajador de esta Comisión para asistir al Gobierno en la búsqueda de soluciones sostenibles a todas las cuestiones mencionadas.

El representante gubernamental de Guatemala acogió con agrado las conclusiones de la Comisión y aceptó la invitación a que una misión tripartita visite el país. Expresó la esperanza de que la misión tripartita aportará propuestas concretas para encontrar soluciones a los problemas existentes. Señaló que esperaba que con la asistencia de la OIT el año próximo el Gobierno podrá informar sobre avances positivos.

#### GUINEA ECUATORIAL (ratificación: 2001)

La Representante del Secretario General informó a la Comisión que la delegación de Guinea Ecuatorial no había sido acreditada ante la Conferencia y se refirió a los métodos de trabajo de la Comisión.

La Presidenta de la Comisión dijo que la negativa de un gobierno a participar en los trabajos de la Comisión constituye un obstáculo significativo para la consecución de los objetivos principales de la Organización Internacional del Trabajo. En el caso de los gobiernos que no están presentes en la Conferencia, la Comisión no examina el caso en cuanto al fondo, pero llama la atención en su informe sobre las cuestiones puestas de relieve. En todo caso, se da una importancia especial a las medidas adoptadas para reanudar el diálogo.

Los miembros trabajadores recordaron que Guinea Ecuatorial no se ha acreditado para la presente reunión de la Conferencia. El Gobierno de Guinea Ecuatorial figura en la lista de casos individuales debido a dos notas a pie de página que figuran en el informe de la Comisión de Expertos respecto a los Convenios núms. 87 y 98. El Gobierno ha justificado la falta de leyes que den cumplimiento a las disposiciones de estos Convenios con el pretexto de que el país carece de tradición sindical, una laguna jurídica que ha imposibilitado cualquier tipo de negociación colectiva. Los miembros trabajadores señalaron que la falta de diálogo entre la Comisión de Expertos y el Gobierno ya se ha puesto en evidencia en otros convenios, en particular, los relativos a la gente de mar. No es la primera vez que el Gobierno pone objeciones a explicar las dificultades de aplicación de muchos otros convenios. Esta actitud negativa del Gobierno ha sido denunciada en numerosas ocasiones a lo largo de los años por parte de la Confederación Sindical Internacional (CSI), porque relega el sindicalismo a la clandestinidad e impide el reconocimiento oficial de numerosas organizaciones que lo solicitan: la Unión Sindical de Trabajadores de Guinea Ecuatorial, el Sindicato Independiente de Servicios, la Asociación Sindical de Docentes y la Organización de los Trabajadores del Campo. Esta situación pone también de relieve la voluntad manifiesta de los trabajadores de comprometerse en un diálogo social que les permitiría alcanzar la negociación de convenios colectivos. Los miembros tra-

bajadores recordaron a los gobiernos que tienen dificultades para aplicar los convenios ratificados que podrían solicitar la asistencia técnica de la OIT, ya que, para entablar una negociación colectiva, es necesario tener la capacidad efectiva de dialogar. Los miembros trabajadores expresaron su deseo de que la OIT ofrezca su asistencia al Gobierno de Guinea Ecuatorial en relación con la libertad sindical.

Los miembros empleadores llamaron la atención sobre la referencia a Guinea Ecuatorial en las observaciones generales que figuran en el informe de la Comisión de Expertos de 2008 según las cuales se mantenían contactos entre el Gobierno y la Oficina a través de la asistencia técnica. Expresaron la esperanza de que dichos contactos den frutos de manera que la Comisión pueda discutir el caso en la próxima reunión.

La miembro trabajadora de España, en nombre de la Unión General de Trabajadores (UGT) y de Comisiones Obreras (CC.OO.), lamentó la ausencia de diálogo con el Gobierno de Guinea Ecuatorial. Desea señalar, asimismo, que el manifiesto desinterés del Gobierno de Guinea Ecuatorial por asistir a esta Conferencia anual, puede ser utilizado por éste como un instrumento para evitar someterse al control y crítica de esta Comisión. Dada la falta de libertades fundamentales en Guinea Ecuatorial, las organizaciones sindicales españoles dejan constancia de su solidaridad y preocupación por las condiciones deplorables que imperan en el país.

#### JAPÓN (ratificación: 1965)

El Gobierno comunicó por escrito una descripción en forma de organigrama del sistema, compuesto de «facilitadores de enlace», de la comisión del personal de extinción de incendios y el jefe de brigada. Los facilitadores de enlace, figura introducida recientemente, presentan las opiniones del personal a la comisión y proporcionan explicaciones complementarias a las opiniones presentadas. Las opiniones pueden referirse a los salarios, horas de trabajo, condiciones de trabajo, bienestar, vestimenta de protección y equipamiento del personal. La comisión está compuesta por un presidente y generalmente ocho miembros designados por el jefe de brigada, la mitad de los cuales son designados a propuesta del personal. El jefe de brigada es informado del resultado de las discusiones en la comisión, debiendo esforzarse en cada caso de prestar suma atención a los resultados del debate. Un nuevo proceso garantiza que los resultados de las discusiones de la comisión sean comunicados a su vez al personal y a los facilitadores de enlace, que podrán formular comentarios sobre el procedimiento y las opiniones de la comisión.

Un representante gubernamental del Japón indicó ante la Comisión la postura de su Gobierno con respecto a las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio. El Gobierno elaboró un proyecto de ley que definía los principios fundamentales y la política básica de la reforma de la administración pública, a partir de las deliberaciones con los sindicatos y las organizaciones de trabajadores, presentado al Parlamento el 4 de abril de 2008. El proyecto de ley había sido aprobado por la Cámara de Representantes, con enmiendas, el 29 de mayo de 2008, y actualmente se examinaba en la Cámara de Diputados.

En cuanto a los derechos laborales básicos de los funcionarios públicos, el proyecto de ley prevé que el Gobierno presente un panorama general de la reforma, incluidos los costos y los beneficios, en caso de ampliarse las categorías de funcionarios públicos que tengan derecho a concluir convenios colectivos, y que adopte medidas para establecer un sistema de relaciones de trabajadores y empleadores que sea comprendido por todos, transparente y autónomo. Este fue el resultado de las enmiendas parciales al proyecto de ley original, basado en el informe de la Comisión Especial de Examen, cuyos miembros tenían conocimiento de la experiencia con sindicatos



y con las organizaciones de trabajadores pertinentes, y en el informe del Grupo Consultivo para la Reforma amplia del sistema de la función pública, que estaba integrado por intelectuales y un representante sindical. El Gobierno hará un examen detallado tras la adopción del proyecto de ley y seguirá redoblando esfuerzos para promover la reforma del sistema de la administración pública, incluido un examen del derecho a concluir convenios colectivos, basándose en el postulado de que la coordinación y el intercambio sincero de opiniones es un factor necesario. El orador indicó que el Gobierno agradecería que la OIT reconociera su política básica mientras espera que concluyan las consultas nacionales.

En lo concerniente al derecho del personal de extinción de incendios a constituir sindicatos, recordó que el Japón había ratificado el Convenio en 1965, en base a las conclusiones del Comité de Libertad Sindical, que indicó en dos ocasiones que esta cuestión no planteaba problemas para la aplicación de dicho convenio en cuanto a los servicios de extinción de incendios, asimilando estos servicios a las fuerzas policiales. Mientras tanto, el informe de la Comisión Especial de Examen había proporcionado argumentos a la discusión sobre si debería o no otorgarse el derecho de sindicación al personal de extinción de incendios. En 1996, estableció el Sistema de comisiones del personal de extinción de incendios para garantizar la participación de dicho personal en las decisiones sobre las condiciones laborales y para proteger sus derechos. El sistema se basa en la Ley de Organización de la Extinción de Incendios y en el acuerdo entre el Gobierno y todos los Sindicatos de Trabajadores de Prefecturas y Municipios de Japón (JICHIRO).

Asimismo, el orador señaló que el Gobierno siguió introduciendo mejoras en el sistema. En 2006, el Comité de Libertad Sindical acogió con beneplácito la introducción, en 2005, del sistema de facilitadores de enlace. El Gobierno reconocía la importancia del Comité del Personal de Extinción de Incendios, que había contribuido de manera sustancial a mejorar las condiciones laborales, y estaba decidido a facilitar la continuidad de su funcionamiento. Respecto al sistema mejorado, el orador pidió a los presentes que consultaran las cifras contenidas en el documento D.11 adjunto por el Gobierno.

**Los miembros trabajadores** indicaron que este caso se refiere al reconocimiento de los derechos fundamentales de los sindicatos en el sector público del Japón. La Comisión de Expertos reitera desde hace muchos años los mismos comentarios sobre el sistema que prevalece en la función pública japonesa y, principalmente, la necesidad de reconocer el derecho de sindicación a los trabajadores del sector público como al personal de la lucha contra incendios. El Gobierno les niega este derecho alegando que ejercen funciones equivalentes a las de la policía y, por consiguiente, quedan excluidos de la aplicación del Convenio núm. 87. Pese a que hace diez años se creó un sistema de comités del personal de extinción de incendios y de «facilitadores de enlace» que, se ocupan de mantener informado al personal, tras realizarse una serie de encuestas al respecto, se ha demostrado que la labor que desempeñan estos comités es limitada. Además, la Comisión de Expertos recuerda desde hace treinta y cinco años que el personal de servicios de extinción de incendios no puede ser excluido del Convenio núm. 87.

Los miembros trabajadores recordaron que la Comisión de Expertos formuló una segunda crítica relativa a la prohibición general de convocar huelgas en la administración pública japonesa dado que no se conforma con lo reiterado desde hace más de treinta años en el sentido de que tanto los trabajadores asalariados del sector público como los del sector privado, con excepción de los funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado o de los empleados en los servicios esenciales en el sentido estricto del término, deben poder ejercer el derecho de huelga. No obstante, estos últimos deberían be-

neficiarse de garantías compensatorias adecuadas que les permitan defender sus intereses, especialmente de procedimientos de conciliación adecuados.

Los miembros trabajadores plantearon otra cuestión relativa a las lagunas del sistema de relaciones profesionales del Japón, a saber, la capacidad muy limitada que tienen los funcionarios para entablar negociaciones colectivas, especialmente en materia de fijación de salarios.

Los miembros trabajadores subrayaron la pasividad del Gobierno respecto a todos los puntos mencionados, una pasividad que remonta a varias decenas de años, ya que la primera conclusión en la que se establecía que el sistema japonés de relaciones profesionales no estaba en conformidad con las disposiciones del Convenio núm. 87 se formula en el informe Dreyer, de agosto de 1965. Además, tanto el Comité de Libertad Sindical como la Comisión han examinado esta cuestión en varias ocasiones sin que se haya observado progreso alguno.

Los miembros trabajadores que, a fines de 2005, se modificó el enfoque del Gobierno respecto a esta cuestión al adoptarse una política fundamental de reforma administrativa en la que se incluía una revisión de las relaciones profesionales y de los derechos fundamentales del trabajo en el sector público. El proyecto de ley, que se debate actualmente en el Parlamento, fue modificado tras las presiones de los sindicatos y los partidos políticos. Este proyecto de ley por el que se establece el derecho de negociación colectiva constituye un avance, pero sigue siendo insuficiente en la medida en que no se trata ni el derecho de sindicación del personal de la lucha contra incendios ni el reconocimiento del derecho de huelga de los funcionarios públicos.

Los miembros trabajadores observaron que un país desarrollado como Japón no puede, de manera razonable, alegar obstáculos de orden económico, social o político para no dar pleno cumplimiento al Convenio.

**Los miembros empleadores** recordaron que este caso se refiere a tres elementos en relación con el Convenio: la denegación del derecho de sindicación del personal de lucha contra incendios; la prohibición del derecho a la huelga de los funcionarios públicos; y la reforma de la función pública. Cuando este caso se trató en 2001 se refirió solamente a las dos primeras cuestiones. El informe de la Comisión de Expertos de 2006 puso en evidencia progresos en algunos temas.

Este caso difiere respecto a muchos casos tratados ante la Comisión porque se relaciona con trabajadores del sector público. Esta Comisión se ocupó de casos relativos a empleados públicos en el pasado, tales como los casos de Camboya, Etiopía y Turquía en 2007. Hay tres aspectos en que los empleados públicos se diferencian de los del sector privado: el empleador no puede ser declarado en quiebra ni, bajo ninguna circunstancia, abandonar involuntariamente la actividad; en muchos casos, a los funcionarios públicos se les prohíbe la huelga, pero esto difiere mucho de un país a otro.

Los miembros empleadores recordaron que hay excepciones especiales en el Convenio para algunos funcionarios públicos, previstas en el artículo 9. Además, el Convenio establece una disposición respecto a la exclusión de las fuerzas armadas y la policía por razones fundadas. La interpretación de la Comisión de Expertos es más restrictiva que la realizada por el Gobierno del Japón, que puede basarse en las circunstancias históricas de la ratificación del Convenio y la concepción tradicional del personal de lucha contra incendios en Japón. Sin embargo, los miembros empleadores no comparten la posición del Gobierno.

En 2001, los miembros empleadores señalaron que no se había alcanzado la plena libertad sindical. Se reconoció, sin embargo, que el Gobierno había tomado medidas para remediar la situación.

El derecho fundamental de sindicación sin injerencia del Gobierno no puede verse comprometido en Japón. En consecuencia, los miembros empleadores se felicitan que



el Gobierno haya informado a la Comisión sobre nuevas y positivas iniciativas en materia legislativa.

Además, los miembros empleadores subrayaron que durante las discusiones para adoptar el Convenio, se debatió largamente sobre la cuestión de si debía incluirse un párrafo sobre el derecho de huelga. Se decidió que el Convenio no incluiría tal disposición y fue adoptado y ratificado en ese sentido. Los miembros empleadores son conscientes de que la Comisión de Expertos trató durante muchos años de modificar el sentido de la decisión original de manera que el derecho de huelga pudiera derivarse. Los miembros empleadores consideran que ésta no es una interpretación correcta.

En opinión de los miembros empleadores, la cuestión de si los funcionarios públicos tienen derecho a la huelga debe determinarse a nivel nacional. No tienen problemas con la decisión de la Corte Suprema del Japón que confirmó la constitucionalidad de la prohibición de realizar huelgas por parte de los funcionarios públicos. El derecho de huelga de los funcionarios públicos no puede ser regulado por esta Comisión.

Los miembros empleadores señalaron que en todo el mundo los gobiernos y los empleadores públicos han reestructurado la función pública. Se trata de una manera de mejorar la función pública y hacerla más eficaz. Pero no puede decirse que estos intentos hayan sido precisamente una violación del Convenio. El proceso de reforma tendiente a poner el sector público en conformidad con el Convenio tuvo un papel esencial. En 2001, esta Comisión urgió al Gobierno a que realice esfuerzos para alentar el diálogo social con los sindicatos pertinentes. El proceso de reforma de la función pública que tuvo lugar desde entonces incluyó a representantes de los sindicatos. Sólo porque los sindicatos que participan en las discusiones de esta Comisión no hayan estado involucrados no significa que otros sindicatos no hayan participado de la reforma. Los miembros empleadores consideraron que es favorable para todas las partes, incluyendo la sociedad japonesa tomada en su conjunto, incluir a los sindicatos en el proceso de reforma. Un diálogo social genuino en el sector público es un medio bien establecido para apoyar tales reformas.

Los miembros empleadores señalaron que la nueva reforma en Japón aparentemente trata sobre la creación de un nuevo sistema de negociación para el personal de lucha contra incendios y solicitaron al Gobierno que procedan en tal sentido. Al mismo tiempo que el Gobierno ciemienta un nuevo sistema de negociación, debe continuar la reforma de manera tal que exista, en términos legales, el derecho de sindicación del personal de lucha contra incendios sin injerencia de las autoridades.

**El miembro trabajador del Japón** reiteró que los derechos laborales fundamentales de los trabajadores del sector público están severamente restringidos en su país, lo que constituye una violación del Convenio. Lo anterior ha sido repetidamente señalado por el Comité de Libertad Sindical, por la Comisión de Expertos, y por la Comisión de Investigación y Conciliación en materia de Libertad Sindical, en 1965. El Gobierno ha ignorando constantemente las recomendaciones que le fueron formuladas sin tomar medidas correctivas.

En virtud del sistema establecido para inscribir a las organizaciones de trabajadores en el registro de sindicatos, a los trabajadores del sector público no se les reconoce el derecho a afiliarse a un sindicato que no pertenezca al Ministerio o a la unidad administrativa en que trabajan. La legislación prohíbe al personal de extinción de incendios y al personal penitenciario constituir sindicatos, una restricción importante del derecho de sindicación. El Gobierno reitera que se desplegarán esfuerzos para mejorar las condiciones de trabajo del personal de extinción de incendios a través del buen funcionamiento de la Comisión del Personal de Extinción de Incendios. Si bien dicha Comisión podría considerarse una forma de consulta entre

dirección y trabajadores, no equivale a reconocer el derecho de sindicación de estos trabajadores. De todos los países que integran la OCDE, el Japón es el único que no reconoce a estos trabajadores el derecho de sindicación.

También ha habido otro caso de prácticas desleales, esta vez en el caso del personal docente, el cual se declaró en huelga en enero de 2008. Las recomendaciones formuladas por la Comisión del Personal referentes al aumento de sus remuneraciones, que pretendía compensar la restricción del ejercicio de sus derechos fundamentales en el curso de los últimos nueve años, no se concretaron debido a la crítica situación de las finanzas públicas. Luego de que el sindicato aceptara una reducción de las remuneraciones del orden del 10 por ciento por un período acordado de dos años, el Gobierno rompió unilateralmente la promesa hecha al sindicato e impuso otra reducción salarial por un período de cuatro años, a partir de 2008. Cuando el Sindicato de Docentes de Hokkaido se declaró en huelga por una hora en signo de protesta, se adoptaron de inmediato medidas disciplinarias en virtud de la ley local que rige la administración pública, en contra de todos los que participaron en la huelga (más de 10.000 profesores). El caso en cuestión muestra claramente la falta de recursos necesarios para compensar la reducción salarial unilateral impuesta a los trabajadores de la administración pública, así como el deficiente funcionamiento del mecanismo compensatorio dado que, por motivos presupuestarios, las entidades locales autónomas ignoraron el funcionamiento de la Comisión del Personal.

En vista de que en los planes gubernamentales de reforma de la administración pública se mantiene la restricción de los derechos laborales fundamentales, en febrero de 2002, su organización, junto con la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), actualmente Confederación Sindical Internacional (CSI), y otras organizaciones internacionales presentaron una queja ante el Comité de Libertad Sindical contra el Gobierno del Japón por el no reconocimiento del derecho de sindicación a los trabajadores de la administración pública, de conformidad con los Convenios núms. 87 y 98 (caso núm. 2177). El Comité de Libertad Sindical formuló recomendaciones encaminadas a subsanar esta situación en tres ocasiones — noviembre de 2002, junio de 2003 y marzo de 2006.

En 2006, el Gobierno estableció una Comisión Especial de Examen y permitió la participación de los representantes sindicales. En octubre de 2007, dicha Comisión presentó su informe, en el cual se concluía que el sistema existente debía modificarse de modo que los trabajadores y la dirección pudieran determinar de manera autónoma las condiciones de trabajo, y que debía reconocerse el derecho de concluir convenios colectivos a determinadas categorías de personal administrativo no operativo. Aunque estas conclusiones parecen insuficientes a la luz de lo dispuesto en el Convenio núm. 87, su organización de los trabajadores considera que tal vez constituyan un primer paso hacia la reforma, y pide que sean aplicadas.

No obstante, el Gobierno sometió al Parlamento un proyecto de ley que desnaturaliza por completo la conclusión adoptada por la Comisión Especial de Examen. El proyecto de ley sobre la reforma de la administración pública prevé que el Gobierno examine con mayor detenimiento la cuestión de los derechos fundamentales de los trabajadores de la administración pública, para dejar margen a que se mantenga la situación actual. Las solicitudes de enmienda del proyecto de ley, formuladas por las organizaciones de trabajadores y los partidos de la oposición se aceptaron con reticencia. La frase «examinar con mayor detenimiento» se sustituyó por la frase «adoptar medidas para la creación de un sistema autónomo de relaciones entre la dirección y los trabajadores». Es evidente que las reiteradas recomendaciones formuladas por los mecanismos de control de la OIT ejercieron presión sobre el Gobierno. El proyecto de ley enmendado fue examina-

do por la Cámara Baja el 28 de mayo y ahora está siendo examinado en la Cámara Alta. La orientación del proyecto de ley enmendado constituye un pequeño paso adelante, pero positivo. El Ministro responsable declaró en el Parlamento que en un plazo de tres años se presentaría otro proyecto de reforma que prevé el establecimiento de un sistema autónomo de relaciones laborales. Tras su aprobación parlamentaria, el Gobierno deberá designar sin demora un órgano competente encargado de dar forma a dicho sistema. Su organización insta al Gobierno a que se comprometa a establecer sin dilación un sistema autónomo de relaciones laborales basado en el principio de la libertad sindical y a designar un órgano competente que cuente con representación sindical y actúe de buena fe.

**El representante gubernamental del Japón** declaró que la reforma de la administración pública es una cuestión importante, que debería examinarse sin demora habida cuenta del gran interés público en el empleo en la administración pública. El proyecto de ley que prevé la reforma de la administración pública, basado en el examen del derecho a concertar convenios colectivos, y en los informes del Comité Especial de Examen y del Grupo Consultivo, que hacen referencia a la experiencia de los miembros en el ámbito de los sindicatos y organizaciones de trabajadores pertinentes. La reforma de la administración pública está en curso con los interlocutores sociales interesados. Tras intensos debates celebrados en el Parlamento, se introdujeron enmiendas parciales al proyecto de ley. Como consecuencia de las enmiendas, el proyecto de ley establece que el Gobierno del Japón deberá presentar a la población un panorama general y completo de la reforma, incluidos los costos y beneficios en caso de ampliarse el número de empleados de la administración pública que tienen derecho a concertar convenios colectivos y tomar medidas para que el sistema de relaciones entre empleadores y trabajadores transparente y autónomo sea comprendido por toda la población. El Gobierno del Japón, en colaboración con los interlocutores sociales, decidirá sobre las medidas legislativas necesarias aproximadamente unos tres años después de promulgarse la ley, sobre la base de intercambios de opiniones y consultado con todas las partes interesadas. El diálogo social será fundamental en todas las fases para conseguir una reforma satisfactoria de la administración pública.

En relación con el derecho de sindicación del personal de extinción de incendios, el Gobierno del Japón estableció la Comisión del Personal de Extinción de Incendios, basada en el acuerdo concluido con el Sindicato de Trabajadores Prefectorales y Municipales del Japón (JICHIRO), sindicato que agrupa a los trabajadores locales de la administración pública. Asimismo, mediante el establecimiento, en 2005, de un sistema de «facilitadores de enlace», el porcentaje de opiniones presentadas por medio del facilitador de enlace pasó de 52,9 por ciento en 2005 a 78,6 por ciento en 2007. Asimismo, el porcentaje de sedes y cuarteles que comunicaron al personal y a los facilitadores de enlace los resultados y explicaron los motivos de las deliberaciones, pasó de 48,4 por ciento en 2005 a 73,9 por ciento en 2007.

El representante gubernamental puso de relieve que su Gobierno, constantemente comprometido a seguir mejorando el buen funcionamiento del sistema del personal de extinción de incendios, está decidido a mejorar mediante el intercambio de opiniones con los sindicatos de trabajadores las condiciones de trabajo de dicho personal.

**Los miembros trabajadores** recordaron que la cuestión del respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores en el sector público del Japón se plantea desde 1965, y se examinó en el seno de los órganos de control de la OIT en numerosas ocasiones. El Gobierno ha presentado finalmente un proyecto de ley de reforma de la función pública que se discute actualmente en el Parlamento. Los miembros trabajadores consideran que el proyecto debe adoptarse puesto que permitiría reconocer el

derecho de negociación colectiva a los funcionarios e instituir un sistema autónomo de relaciones profesionales en el sector público. Sin embargo, dicho proyecto de ley debe ser completado de urgencia por disposiciones que prevean el reconocimiento del derecho de huelga a los funcionarios y el derecho de organización de los bomberos. Los miembros trabajadores solicitaron al Gobierno iniciar inmediatamente las discusiones con los sindicatos sobre las reformas suplementarias y desean que la OIT proporcione a este respecto la asistencia técnica necesaria. Los funcionarios japoneses no deberían esperar décadas para que se concrete la puesta en práctica de las recomendaciones de la Comisión de Expertos y del Comité de Libertad Sindical.

**Los miembros empleadores** expresaron su aprecio por los esfuerzos del Gobierno para tratar la cuestión de la reforma de la función pública mediante el intercambio de opiniones con los sindicatos interesados. Se complacen del progreso para adoptar un proyecto de ley que modifica la Ley de la Función Pública basado en discusiones con los sindicatos. Es necesario que las partes involucradas discutan además sobre el problema de los derechos laborales de los funcionarios públicos.

Los miembros empleadores solicitaron al Gobierno que se distinga entre el proceso de establecer un nuevo sistema de negociación para el personal de lucha contra incendios del reconocimiento de su libertad sindical. A este respecto, los miembros empleadores exhortaron al reconocimiento *de facto* del sindicato de lucha contra incendios por parte del Gobierno, para completar las consultas y negociaciones. Se solicitó también al Gobierno que continúe como la reforma de modo que se reconozca el derecho de sindicación del personal de lucha contra incendios.

## Conclusiones

La Comisión tomó nota de las informaciones escritas y orales del representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión observó que los comentarios de la Comisión de Expertos se referían al derecho de sindicación del personal de lucha contra incendios y a los derechos de las organizaciones de funcionarios públicos.

La Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno según la cual el proyecto de reforma del servicio civil se encuentra actualmente ante la Dieta, sobre la base de las recomendaciones del Comité Especial de Examen. El Gobierno declaró su compromiso con un diálogo franco y pleno con los interlocutores sociales concernidos en el tema de los derechos fundamentales de los funcionarios públicos. En lo que respecta al personal de extinción de incendios, el Gobierno recordó las medidas especiales tomadas en acuerdo con los sindicatos de trabajadores municipales para instituir el sistema de comités de personal de extinción de incendios y la reciente inclusión de facilitadores de enlace.

La Comisión apreció las medidas adoptadas por el Gobierno en los últimos años para asegurar consultas plenas y significativas con los interlocutores sociales concernidos por la cuestión del reconocimiento de los derechos fundamentales en el trabajo de los empleados públicos en el contexto de la reforma del servicio civil. La Comisión alentó al Gobierno a que mantuviera este enfoque favorable a un diálogo social pleno y abierto a efectos de la elaboración de nuevos textos necesarios para garantizar la plena aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica. A este respecto la Comisión recordó la necesidad de asegurar los derechos consagrados en el Convenio núm. 87 a los funcionarios públicos y de garantizar el derecho de sindicación del personal de la lucha contra incendios sin injerencia de las autoridades públicas. La Comisión alentó al Gobierno a que entre tanto que procediera al reconocimiento *de facto* de la organización de bomberos para que pueda participar en las consultas y negociaciones pertinentes. La Comisión confió en que el Gobierno estaría en un futuro próximo en condiciones de facili-

**tar informaciones detalladas a la Comisión de Expertos sobre medidas tangibles destinadas a garantizar el pleno respeto del Convenio para todos los trabajadores.**

#### **ZIMBABWE (ratificación: 2003)**

**La Presidenta de la Comisión** invitó a los representantes gubernamentales a intervenir en la discusión. Tras comprobar la ausencia de la delegación de Zimbabwe, que sin embargo había sido debidamente acreditada y registrada ante la Conferencia, se refirió a los métodos de trabajo de la Comisión. La negativa de un gobierno a participar en los trabajos de la Comisión constituye un obstáculo significativo para la consecución de los objetivos principales de la Organización Internacional del Trabajo. Por esta razón, la Comisión puede examinar las cuestiones de fondo de aquellos casos relativos a gobiernos que se han registrado y presentado a la Conferencia, pero que han decidido no presentarse ante la Comisión. El debate que tiene lugar en dichos casos se refleja en la parte pertinente del Informe, tanto la relativa a los casos individuales como en la sección relativa a la participación en los trabajos de la Comisión.

**Los miembros trabajadores** indicaron que el Gobierno de Zimbabwe ha emprendido actividades sistemáticas y malintencionadas que infringen las disposiciones del Convenio, incluidos arrestos, detenciones, actos de brutalidad y acoso de los dirigentes y activistas sindicales y de los defensores de los derechos humanos. Zimbabwe, durante el mismo Gobierno, fue en su día una democracia y el granero de la región sudafricana, al contar con una moneda fuerte, pero desde entonces se ha ido degenerando hasta convertirse en un Estado despótico que ha permitido que su economía caiga en el abismo a través de una mala gobernanza.

La flagrante indiferencia que muestra el Gobierno por el pueblo de Zimbabwe se manifiesta en su denegación discrecional de las libertades civiles a través de la utilización constante de la Ley del Código Penal de 2006 (Codificación y Reforma) y de la Ley de Seguridad y Orden Público (POSA) para reglamentar las actividades sindicales. Los miembros trabajadores señalaron que, lamentablemente, el Sr. Wellington Chibebwe fue arrestado por segunda vez, junto con el Sr. Lovemore Matombo, Presidente del Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU). Ambos permanecieron detenidos en establecimientos de preventivos durante 12 días y ahora han sido puestos en libertad bajo fianza. La solicitud del representante subregional de la OIT para visitarlos fue denegada. Tanto los miembros del ZCTU como cualquier trabajador son víctimas de tortura, arrestos, victimización y desplazamiento forzoso. En las zonas rurales, muchos docentes son tratados injustamente y golpeados de forma brutal delante de sus alumnos. En el proceso, 67 maestros tuvieron que ser hospitalizados, y se arrestó al Sr. Raymond Mazongwe, al que ulteriormente se puso en libertad.

Se le recordó al Gobierno la Resolución sobre los derechos sindicales, adoptada por la Conferencia en 1970, en la que se indica que la ausencia de libertades civiles tal como se definen en la Declaración Universal de los Derechos Humanos vacía totalmente de contenido el concepto de derechos sindicales. Asimismo, el Comité de Libertad Sindical declaró que los derechos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores sólo pueden ejercerse en un clima libre de violencia, presión o amenazas contra los dirigentes y miembros de dichas organizaciones, y que compete a los gobiernos asegurar el respeto de dicho principio.

El Gobierno de Zimbabwe boicotea deliberadamente la labor de esta Comisión y menosprecia de año en año sus opiniones en materia de derechos sindicales y libertades civiles. Por lo tanto, los miembros trabajadores pidieron a la Comisión que inste enérgicamente al Gobierno a: dejar de utilizar la POSA para realizar actos de injerencia en asuntos sindicales; derogar la Ley del Código Penal que

penaliza las actividades sindicales; derogar la regla que exige la autorización previa de las actividades sindicales; acabar con el hostigamiento y las detenciones de los sindicalistas y los ciudadanos, y la violencia y los actos brutales dirigidos contra aquéllos; retirar todos los procedimientos contra los dirigentes sindicales; indemnizar a todas las víctimas de tortura; permitir a los ciudadanos desplazados regresar pacíficamente a sus hogares; reinstaurar el diálogo social, y aplicar el Convenio tanto en la legislación como en la práctica. Por último, los miembros trabajadores pidieron que la OIT lleve a cabo una misión en el país, e instaron a la Comisión a que las conclusiones figuren en un párrafo especial.

**Los miembros empleadores** declararon que el Gobierno de Zimbabwe sigue promulgando leyes que paralizan la libertad sindical, en particular la POSA, e interponiendo acciones penales contra los dirigentes sindicales que participan en manifestaciones públicas. El Gobierno también rechazó una misión de asistencia técnica de alto nivel de la OIT. Sin embargo, al ratificar el Convenio, el Gobierno de Zimbabwe contrajo la obligación internacional de armonizar la legislación y la práctica de su país con el Convenio. Esto incluye la protección de las libertades civiles.

Este es el segundo año en que el Gobierno de Zimbabwe no comparece ante la Comisión, lo que es de lamentar, si bien participó en la discusión de la Comisión este año. De conformidad con los métodos de trabajo de la Comisión, tal como se han revisado en la presente reunión, el examen de este caso individual se incluirá, por lo tanto, en la Parte II del Informe de la Comisión, y también deberá mencionarse en un párrafo especial por el incumplimiento sistemático del Convenio.

Este caso hace referencia a violaciones flagrantes de los componentes más elementales de la libertad de asociación. Existen pruebas de asaltos, arrestos y tortura de los dirigentes sindicales, y de violencia policial contra los mismos. Las libertades civiles son inexistentes, incluida la libertad de expresión, movimiento, asociación y reunión, así como la libertad y la seguridad de las personas. Se trata de un país que niega los derechos humanos, incluido el pilar más importante de la OIT, a saber, la libertad de asociación.

**El miembro empleador de Sudáfrica** indicó que los hechos acaecidos en Zimbabwe son una tragedia. Las atrocidades y el sufrimiento humano son indescriptibles. Se niegan los derechos a los trabajadores y se los persigue por reclamar justicia. La situación afecta también a los empleadores. La negativa del Gobierno a presentarse ante la Comisión pone de manifiesto su falta de respeto por la OIT y sus principios fundamentales. Dadas las continuas violaciones del Convenio por parte del Gobierno, es hora de que no sólo los ciudadanos de Zimbabwe, sino también los africanos en general y los dirigentes internacionales, realicen una introspección para utilizar todos los medios adecuados a fin de evitar nuevos sufrimientos. Millones de trabajadores han abandonado el país y numerosas familias están siendo divididas.

**El miembro trabajador de Zimbabwe** declaró que la negativa del Gobierno a respetar las anteriores conclusiones formuladas por la Comisión de la Conferencia había puesto en peligro la observancia del Convenio núm. 87, uno de los pilares fundamentales para evaluar y comprobar la salud de una democracia. Lo que la Comisión se proponía esta vez era dilucidar si Zimbabwe había cumplido y aplicado el Convenio desde la reunión anterior de la Comisión en 2007, una pregunta a la que desgraciadamente había que responder por la negativa.

En 2007, la Comisión discutió sobre la necesidad de llevar a cabo una reforma de la legislación laboral que permita a los funcionarios integrarse en los principales sindicatos del sector, autorizándolos a negociar sus condiciones de trabajo por medio de un Consejo Nacional del Empleo. Tomó nota con profunda preocupación de las tergiversaciones del Gobierno sobre las distorsiones de las

relaciones profesionales criticadas por la Comisión de Expertos. Por sorprendente que parezca, tras haber armonizado la Ley sobre la Función Pública (PSA) con la Ley del Trabajo en 2002, el Gobierno había vuelto a aplicar en 2005 la legislación anterior, sin consultar previamente a sus interlocutores correspondientes y, lo que es más grave, había prohibido a los funcionarios de prisiones y los policías constituir sus propios sindicatos.

Recordó además, que la Ley del Trabajo no guarda conformidad ni siquiera con las normas internacionales del trabajo más elementales. El capítulo 28, artículo 2, párrafo 1, sólo incluye referencia a las normas internacionales del trabajo, y los tribunales se niegan a aplicarlas porque los Convenios pertinentes no se han incorporado en la legislación nacional. Esta es la esencia del problema que deben afrontar los sindicatos en su lucha cotidiana para proteger a sus afiliados.

El Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU) había sufrido la brutalidad de las prácticas represivas del Gobierno. El Gobierno de Zimbabwe se niega a aprender de sus errores y omisiones cometidos en el pasado. El 13 de septiembre de 2006, la policía acometió brutalmente contra un grupo de trabajadores entre los que se contaban algunos dirigentes del ZCTU, congregados para sensibilizar a las autoridades sobre los inaceptables niveles de pobreza y la necesidad de la población de acceder a medicamentos antirretrovirales. No hay palabras para describir las torturas que tuvieron que soportar estos trabajadores por el mero hecho de ejercer su libertad de expresión, sin mencionar los arrestos y detenciones de los que son víctimas a diario.

El 8 de mayo de 2008, después de los actos conmemorativos por el Día de los Trabajadores, organizados por el ZCTU, la policía irrumpió en los domicilios de sus dirigentes, entre ellos el del orador y los arrestó, bajo la acusación de «difundir falsedades que atentaban contra la seguridad del Estado». Si bien posteriormente fueron puestos en libertad bajo fianza a condición de que no hicieran declaraciones políticas al respecto, no se les aclaró qué entendían las autoridades por «declaraciones políticas» cuando se trataba de cuestiones de carácter laboral en el ámbito nacional. Asimismo, durante las elecciones de 2008, los trabajadores afiliados al ZCTU, especialmente los funcionarios públicos y profesores, fueron también víctimas de la violencia por parte de la policía porque se los considera creadores de opinión en sus respectivas comunidades. Sin embargo, los órganos de control de la OIT habían solicitado al Gobierno que respetara los derechos de los trabajadores en un entorno libre y democrático.

Si bien se recurría raramente en la actualidad a la POSA, se la había reemplazado por la Ley del Código Penal de 2006 (Codificación y Reforma). Esta ley se aplica para coartar el derecho de los dirigentes del ZCTU y de sus afiliados a expresar libremente sus opiniones sobre la política social y económica del Gobierno. El orador tiene que afrontar un proceso por aplicación de dicha ley el 23 de junio de 2008.

**El miembro gubernamental de Eslovenia**, intervino en nombre de los miembros gubernamentales de Los Estados Miembros de la Unión Europea; de los países candidatos Turquía, Croacia y la ex República Yugoslava de Macedonia; de los países balcánicos del Proceso de estabilización y asociación (PEA), de los potenciales candidatos Albania, Bosnia y Herzegovina, Montenegro; de los países miembros de la AELC, Noruega y Suiza, así como de Ucrania, República de Moldova y Armenia.

El orador lamentó profundamente que el Gobierno de Zimbabwe se haya negado de nuevo a participar en el debate de la Comisión de la Conferencia, e instó al Gobierno a reanudar de inmediato el diálogo con la OIT, así como a aceptar la misión de alto nivel de asistencia técnica de la OIT en los términos solicitados por la Comisión en 2006. El permanente deterioro de la situación de los derechos de los sindicatos en Zimbabwe sigue siendo

sumamente alarmante — comparte las constantes preocupaciones de la Comisión de Expertos respecto a la POSA. El Gobierno debe adoptar todas las medidas necesarias para garantizar que la POSA no se utiliza como medio para infringir los derechos de los trabajadores y de sus organizaciones.

Además, tomó nota con gran preocupación de la existencia de actos de discriminación antisindical y de injerencias en las actividades políticas de miembros de los sindicatos bajo el pretexto de acusarlos de actividades delictivas o contrarias a la Ley del Código Penal, y expresó su adhesión a las conclusiones correspondientes del Comité de Libertad Sindical. Instó al Gobierno a retirar los cargos relacionados con actividades sindicales y a abstenerse de practicar arrestos y detenciones de dirigentes sindicales o afiliados por esos motivos. En este sentido, solicitó al Gobierno que proporcione información completa y detallada sobre la situación del Sr. Matombo y el Sr. Chibebe.

Asimismo, hizo hincapié en la interrelación entre las libertades civiles y los derechos de libertad sindical, porque el desarrollo de un auténtico movimiento sindical, libre e independiente solamente es posible si existe un clima de respeto a los derechos humanos fundamentales. Por último, señaló que el pueblo de Zimbabwe tiene el derecho de ejercer su libertad de expresión sin acoso, intimidación o violencia y de vivir bajo la protección del Estado de derecho. En consecuencia, instó al Gobierno a que restaure el respeto escrupuloso por el Estado de derecho y a que adopte de inmediato medidas para poner fin a las constantes violaciones de los derechos humanos.

**El miembro trabajador de Bostwana** declaró que los actos de violencia en Zimbabwe también están dirigidos contra maestros, estudiantes y comunidades educativas. La Asociación de Maestros de Zimbabwe (ZIMTA) y el Sindicato Progresista de Maestros de Zimbabwe (PTUZ) es testigo de numerosos actos de violencia tales como asesinatos, torturas y otras formas de maltratos contra maestros en las zonas rurales.

En el contexto de las elecciones nacionales de 2008, los maestros fueron acusados de ejercer influencia sobre el voto utilizando su calidad de modelos en sus comunidades. En algunas zonas, se obligó a los maestros a abandonar sus escuelas o se los transfirió a otras, mientras que otros fueron objeto de amenazas. Según los alegatos, la mayoría de los actos de violencia fueron cometidos por veteranos de guerra o jóvenes armados. Algunos maestros fueron arrestados o secuestrados por agentes de la Organización Central de Inteligencia. Asimismo, se impidió votar a miles de maestros en la primera vuelta ya que fueron deliberadamente enviados fuera de sus distritos como agentes electorales. Esto constituyó una violación del derecho constitucional de los maestros a elegir sus dirigentes políticos.

El PTUZ informó que al menos 250 escuelas en 23 distritos de todo el país fueron afectadas por alguna forma de violencia entre el 3 y el 9 de mayo de 2008. En algunos casos, los maestros fueron golpeados delante de sus alumnos y miembros de la comunidad. Sesenta y siete maestros fueron hospitalizados en Harare, Kotwa, Karoi, Rusape, Bonda, Howard, Guruve, Marondera y otros lugares. Ciento treinta y nueve maestros tuvieron que huir dejando sus escuelas mientras que 213 fueron objeto de saqueos en sus casas. Numerosos maestros tuvieron que huir a países vecinos y no pueden regresar, lo que agrava la fuga de cerebros en el sector de la educación.

El 15 de mayo de 2008, el Sr. Raymond Majongwe, Secretario General del PTUZ, fue nuevamente arrestado por la policía durante un breve periodo en el edificio de la Corte Suprema de Zimbabwe en el que se encontraba con motivo de asistir a una audiencia sobre dirigentes sindicales. Su arresto se produjo luego de que el PTUZ publicó manifestos en los cuales deploraban el hecho de que algunos maestros hubieran sido golpeados y hostigados en

su lugar de trabajo. El Sr. Raymond Majongwe ha sido regularmente hostigado y detenido por reclamar para mejorar la situación catastrófica del sistema educativo. El 6 de octubre de 2007, la policía intervino de manera brutal para dispersar los festejos del Día Mundial del Maestro; arrestó a Majongwe y lo interrogó durante horas. Con anterioridad, su pasaporte había sido confiscado a fin de impedirle abandonar el país para participar de una reunión sindical internacional. Se deben condenar los actos de violencia cometidos por el Gobierno contra los maestros y los sindicalistas. Instó a las autoridades de Zimbabwe para que respeten los derechos humanos y los derechos sindicales. Solicitó también a la Internacional de Servicios Públicos, a Educación Internacional y a la OIT que envíen una misión especial a Zimbabwe.

**La miembro gubernamental de los Estados Unidos** indicó que su Gobierno lamentó profundamente que la Comisión examine este caso tan grave sin la participación del Gobierno de Zimbabwe. Su Gobierno está profundamente conmocionado por el abuso sistemático y generalizado de los derechos de los trabajadores y de los derechos humanos en Zimbabwe. El inequívoco récord batido por el Gobierno de Zimbabwe en materia de derechos sindicales, confirmado tanto por la Comisión de Expertos como por el Comité de Libertad Sindical, incluye obstrucción, acoso, encarcelamiento y represalias, es una masiva flagrante y desafiante violación del Convenio núm. 87, libremente ratificado por Zimbabwe. Los recientes acontecimientos demuestran que el respeto del estado de derecho sigue deteriorándose en Zimbabwe.

A pesar de que el ofrecimiento de asistencia por parte de la OIT no constituye una sanción, sino más bien una ayuda que puede tener efectos positivos, el Gobierno lamentable y persistentemente se niega a aceptar una misión de alto nivel de la OIT para abordar las continuas violaciones del Convenio núm. 87. Acepte o no la misión de alto nivel, el Gobierno de Zimbabwe tiene una inmutable obligación internacional de aplicar las disposiciones del Convenio núm. 87 en la legislación y en la práctica y, de informar a la OIT sobre sus acciones en este sentido. El orador expresó la esperanza de que el Gobierno reconsidere su actitud hacia el sistema de control de la OIT e hizo hincapié en que al menos debería adoptar las medidas urgentes necesarias para asegurar a todos los ciudadanos el disfrute de sus derechos laborales y humanos fundamentales.

**El miembro trabajador del Reino Unido** indicó que el 13 de septiembre de 2006, el ZCTU organizó una manifestación contra el elevado costo de vida y los altos impuestos, y para reclamar medicamentos antiretrovirales para las personas afectadas por el HIV. Se comunicó previamente con la policía, tal como lo prevé la POSA quien autorizó la manifestación. Inmediatamente después del comienzo de la misma, la policía rodeó a los manifestantes y les ordenó que se sentaran en la calle. Los dirigentes del ZCTU, incluyendo el presidente Matombo, el secretario general Chibebe y la vicepresidenta Lucia Matibenga fueron llevados a la comisaría de Matapi. Después de haber sido objeto de actos de violencia graves y prolongados por parte de agentes de la policía, fueron imputados en virtud de la POSA por haber hecho una manifestación ilegal destinada a derrocar el Gobierno constitucionalmente electo.

Los dirigentes del ZCTU sufrieron numerosas heridas incluso fracturas y laceraciones, durante el incidente pero se les negó asistencia médica y el acceso a un abogado durante dos días. El 15 de septiembre, fueron llevados a un hospital. Sin embargo, Wellington Chibebe fue el único en ser asistido y sólo después de haber intervenido los abogados del ZCTU y un miembro de la ONG Médicos por los Derechos Humanos. A pesar de haber sufrido varias heridas graves, sólo fue operado cuatro días después. Su proceso fue realizado en secreto en el hospital. Sus otros colegas, incluyendo a Lovemore Matombo, Lucia

Matibenga, Denis Chiwara, James Gumbi y George Nkhwane quedaron en sus celdas, sin recibir asistencia médica. Al día siguiente fueron presentados ante un tribunal y puestos en libertad bajo fianza. El tribunal decidió que los golpes recibidos en sus celdas debían ser objeto de una investigación y los culpables, sancionados. Sin embargo, dado que la investigación estuvo a cargo de la policía, a pesar de que han transcurrido casi dos años desde estos terribles acontecimientos, aún no se han presentado cargos contra los agentes que cometieron los actos de tortura ni contra los superiores que ordenaron realizarlos.

**El miembro trabajador de los Estados Unidos** señaló que este caso atestigua la lucha del ZCTU contra la injusticia social y la tiranía del Gobierno. El Gobierno reprimió las manifestaciones pacíficas del ZCTU en septiembre de 2006. Las atroces detenciones, palizas y heridas inflingidas a los líderes y miembros del ZCTU en aquel tiempo son bien conocidas. El Presidente de Zimbabwe aparentemente pensó que podía encubrir la verdad al impedir la entrada en Zimbabwe de una delegación de la Coalición de Sindicalistas Negros, una organización miembro de la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO). La AFL-CIO había comenzado ya a distribuir información sobre la represión de la manifestación del ZCTU.

El Gobierno no puede ocultar la verdad cuando se trata de violaciones del Convenio en la legislación. Por ejemplo, la reforma de la Ley del Trabajo de 2005 denegó a los empleados del servicio público el derecho a constituir sindicatos y afiliarse a ellos, el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga. Las organizaciones sindicales auténticas se ven socavadas por el reconocimiento legal de los llamados comités de trabajadores. Además, la ley introduce impedimentos a la huelga al requerir el 50 por ciento de los votos; un período compulsivo de negociación; el preaviso obligatorio de dos semanas; y el referimiento unilateral al arbitraje obligatorio. Los empleados tienen el derecho consagrado legalmente de reemplazar permanentemente a los huelguistas y los huelguistas son responsables a título personal por las pérdidas económicas. La definición del Gobierno de los servicios esenciales no está de conformidad con la jurisprudencia de la OIT y las huelgas ilegales pueden derivar en una condena de cinco años de prisión. Dadas estas flagrantes violaciones del Convenio, se urge a la Comisión a que incluya un párrafo especial en su informe sobre este caso.

**La miembro trabajadora de Sudáfrica** mencionó ejemplos de violaciones de los derechos sindicales y de acoso a los dirigentes de organizaciones sindicales en Zimbabwe. El 28 de febrero de 2008, el Secretario General del ZCTU solicitó autorización para celebrar una reunión de conmemoración del día de la mujer el 8 de marzo. El Gobierno no autorizó la reunión y el ZCTU llevó el asunto a los tribunales, que fallaron en favor del sindicato.

Con ocasión del Día de los Trabajadores de este año, el ZCTU solicitó permiso para celebrarlo en 34 sedes distintas, cinco de las cuales fueron denegadas. En algunos casos, no se justificó con claridad los motivos para no conceder los permisos, y, en otros, los permisos no fueron recibidos hasta el mismo día del evento. El ZCTU tuvo que cancelar estos actos de conmemoración a pesar de que algunos trabajadores ya se habían reunido y de que la convocatoria ya había supuesto considerables gastos.

El acoso y victimización de los dirigentes del ZCTU recrudeció el 6 de mayo, cuando la policía irrumpió en los domicilios del Secretario General del ZCTU y del Presidente. Los dos dirigentes fueron arrestados, interrogados durante más de seis horas y acusados de incitar con falsedades a los trabajadores a sublevarse en contra del Gobierno ya que habrían dicho, que algunas personas habían sido asesinadas durante los violentos disturbios en curso. Además, con el pretexto de que ambos dirigentes eran peligrosos, en un principio no se les concedió el derecho a pagar una fianza para quedar en libertad y, si bien poste-

riormente se les impuso una fianza, fue con la inaceptable condición de que no hablaran en ninguna asamblea política. Este caso será tratado en los tribunales el 23 de junio de 2008, y la sentencia podría establecer una multa de nivel 14, cumplir una pena de reclusión de veinte años, o ambas cosas. La violencia era cotidiana en Zimbabwe: se golpea a los padres delante de sus propios hijos, y la gente huye en busca de refugio a los países vecinos. Expresó su malestar por el modo en el que las autoridades de Zimbabwe están tratando a los sindicalistas y solicitó que se retiren los cargos presentados contra los dos dirigentes del ZCTU.

**La miembro gubernamental de Cuba** expresó que sus intervenciones estaban destinadas a alentar a los gobiernos a que cumplan con sus obligaciones tanto de presentación de memorias como de cooperación con los órganos de control. En este caso, la situación es confusa y se desconocen los motivos de la ausencia del Gobierno. En consecuencia, se deberían redoblar los esfuerzos para establecer contactos con el Gobierno de Zimbabwe. La rebeldía demostrada puede ser el resultado de la insatisfacción del Gobierno por el resultado de los trabajos de esta Comisión. Su delegación no comparte decisiones que apliquen medidas o sanciones en contra de ningún gobierno sin haberse agotado los contactos y la asistencia técnica necesarios.

**El miembro gubernamental del Canadá**, hablando igualmente en representación de los miembros gubernamentales de Australia y Nueva Zelandia, expresó su profunda preocupación por las graves violaciones del derecho de la libertad sindical en Zimbabwe, esencial para la existencia de cualquier sociedad democrática. Compartió el punto de vista de la Comisión de que un movimiento sindical verdaderamente libre e independiente sólo puede desarrollarse en un clima de respeto por los derechos fundamentales. Indicó que la crisis de gobernabilidad en Zimbabwe radica fundamentalmente en el fracaso de crear dicho clima.

Con posterioridad a las elecciones generales del 29 de marzo de 2008, dirigentes sindicales fueron víctimas de acosos y encarcelamiento. Entre éstos se encuentran el presidente y el Secretario General del ZCTU, el Sr. Lovemore Matombo y el Sr. Wellington Chibembe, y el Secretario General de la Unión Progresista de Maestros, el Sr. Raymond Majongwe. Los sindicalistas sufren graves violaciones a sus derechos al ser sometidos a violencia, asesinatos, intimidación y acosos políticamente motivados. Para superar la actual crisis económica y política, el Gobierno debe asegurar que los actores sociales y políticos tengan espacio para defender los derechos de los trabajadores a fin de que puedan desempeñar un papel constructivo en la solución de la crisis.

La POSA, a pesar de las enmiendas realizadas, fue utilizada para infringir los derechos de los sindicatos. Se urge al Gobierno a que asegure que los sindicatos puedan desarrollar sus actividades y ejercer los derechos garantizados por el Convenio; que restablezca el pleno respeto del imperio de la ley, y que ponga fin a las violaciones de los derechos humanos. Los Gobiernos del Canadá, Australia y Nueva Zelandia apoyan la labor de la Comisión de Expertos, especialmente sus esfuerzos para solicitar más información, y la propuesta de que Zimbabwe reciba una misión de asistencia técnica de alto nivel.

**Los miembros trabajadores** lamentaron que, si bien el Gobierno de Zimbabwe preconiza la impunidad, los trabajadores piden el diálogo; si bien el Gobierno propaga la violencia, los trabajadores piden la paz; si bien el Gobierno propugna la injusticia, los trabajadores piden la justicia, y si bien el Gobierno perpetúa la fuerza bruta, los trabajadores abogan por la fuerza de la verdad. Las pruebas de violencia tras las elecciones generales de 2008 se difunden también en Internet.

El Gobierno de Cuba apoyó sanciones contra el *apartheid* en Sudáfrica, pero su posición actual con respecto a Zimbabwe parecerá hipócrita. El Gobierno de Zimbabwe

está confiscando en la actualidad los documentos de identificación de las personas, para que no puedan obtener raciones alimentarias o votar. También decidió prohibir a las ONG que proporcionen alimentos. Estas medidas desesperadas e inhumanas deben desalentarse.

Los miembros trabajadores propusieron que la Comisión de la Conferencia adopte ciertas medidas. En primer lugar, la Comisión debería contemplar la posibilidad de enviar una misión tripartita de alto nivel, integrada por miembros del Consejo de Administración, para indagar y ayudar al Gobierno a encontrar soluciones a los problemas actuales. En segundo lugar, la Comisión debería pedir a todos los gobiernos que tienen una presencia diplomática en Zimbabwe que sigan de cerca el juicio del Sr. Chibembe y el Sr. Matombo, que empezará el 23 de junio de 2008. Los miembros trabajadores también piden al Gobierno de Zimbabwe que adopte varias medidas. El diálogo social debe restablecerse. La Ley del Código Penal (codificación y reforma) debe derogarse. Todos los cargos presentados contra los sindicalistas deben retirarse. Debe asegurarse que la POSA no se use contra los sindicatos. La persecución, el hostigamiento, las detenciones o los arrestos de los sindicalistas o ciudadanos deben acabar. Se debe indemnizar a las víctimas de tortura. Se debe proporcionar una nueva residencia a todos aquellos que han sido desplazados de sus hogares.

**Los miembros empleadores** se adhirieron a la declaración de los miembros trabajadores y a sus recomendaciones. La presente discusión es un momento ignominioso para el país. El hecho de que el Gobierno de Zimbabwe no esté presente le hace perder toda su legitimidad y autoridad moral. El Gobierno debería haber aceptado la misión de alto nivel y la asistencia técnica de la OIT para aplicar el Convenio núm. 87, haber garantizado la libertad de expresión, las libertades políticas y la seguridad de las personas, además del derecho de libertad sindical y las libertades civiles básicas, pero no lo hará. Los miembros empleadores recordaron que el artículo 26 de la Constitución de la OIT establece un procedimiento de queja para casos de incumplimientos más graves de los convenios. Los miembros empleadores, instaron a los otros 147 Estados Miembros de la OIT que han ratificado el Convenio núm. 87 a que presenten una queja contra el Gobierno de Zimbabwe, y a que el Consejo de Administración apruebe la Comisión de Encuesta prevista en el mencionado procedimiento.

**La miembro gubernamental de Cuba** puntualizó que la actitud de su Gobierno en relación con el *apartheid* dista mucho de poder ser calificada de «hipócrita». Lejos de haberse limitado a formular simples declaraciones, recordó que por luchar contra el *apartheid*, se había sacrificado sangre cubana. Su Gobierno reitera la posición de principio de que no comparte decisiones que apliquen medidas o sanciones en contra de ningún gobierno sin haberse agotado los contactos y la asistencia técnica necesarios.

## Conclusiones

**La Comisión lamentó profundamente la continua actitud obstruccionista demostrada por el Gobierno a través de su rechazo a presentarse ante ella durante dos años consecutivos obstaculizando de esa manera el trabajo de los órganos de control de la OIT de examinar la aplicación de convenios ratificados de manera voluntaria. La Comisión recordó que el desdén demostrado por el Gobierno hacia esta Comisión y la gravedad de las violaciones observadas llevaron a esta Comisión a mencionar este caso en un párrafo especial de su informe y a hacer un llamamiento al Gobierno para que aceptara una misión de asistencia técnica de alto nivel.**

**La Comisión lamentó asimismo que el Gobierno haya rechazado la invitación de recibir a una misión de asistencia técnica de alto nivel. La Comisión lamentó profundamente observar que los comentarios de la Comisión de Expertos se refieren a serios alegatos de violaciones de las libertades civiles fundamentales, incluidos el arresto y la detención**

prácticamente sistemática de dirigentes sindicales tras su participación en manifestaciones públicas. A este respecto, la Comisión lamentó igualmente el continuo recurso del Gobierno a la Ley de Seguridad y Orden Públicos (POSA) y últimamente a la Ley del Código Penal (codificación y reforma) de 2006, para arrestar y detener sindicalistas a raíz del ejercicio de actividades sindicales, a pesar de sus llamados al Gobierno para que cese en ese tipo de acción. La Comisión también tomó nota de que el Comité de Libertad Sindical continúa examinando numerosas quejas en relación con estas graves cuestiones.

La Comisión tomó nota con profunda preocupación de la amplia información presentada en relación con la oleada de violaciones a los derechos sindicales y los derechos humanos en el país así como de las continuas amenazas a la integridad física de los sindicalistas. En particular, deploró los recientes arrestos del Sr. Lovemore Matombo y del Sr. Wellington Chibebe y la violencia masiva contra los maestros así como los serios alegatos de arrestos y ataques violentos después de la manifestación de 2006.

La Comisión subrayó que los derechos sindicales sólo pueden ejercerse en un clima libre de violencia, presiones o amenazas de cualquier tipo. Asimismo, estos derechos están estrechamente vinculados al pleno respeto de las libertades civiles fundamentales, incluida la libertad de expresión, la seguridad de la persona, la libertad de movimiento y la libertad de reunión. Recordó que para poder desempeñar su papel de interlocutores sociales legítimos es fundamental que las organizaciones de trabajadores y de empleadores puedan expresar sus opiniones sobre cuestiones políticas en sentido amplio así como dar públicamente sus puntos de vista sobre la política económica y social del Gobierno. Por lo tanto, la Comisión instó al Gobierno a que asegure todos estos derechos civiles fundamentales, derogue la ley del Código Penal y que cese el uso abusivo de la POSA. Hizo un llamamiento al Gobierno para que ponga fin de inmediato a los arrestos, detenciones, amenazas y hostigamiento de dirigentes y afiliados sindicales, levante todos los cargos que se les hayan imputado y se asegure de que sean apropiadamente compensados. La Comisión dirigió un llamamiento a todos los gobiernos con misiones en el país para que asistan a los juicios de los Sres. Matombo y Chibebe y que den un estrecho seguimiento a toda evolución en relación con sus casos.

La Comisión instó al Gobierno a que coopere plenamente en el futuro con los órganos de control de la OIT, de conformidad con las obligaciones internacionales que asumió voluntariamente en virtud de su pertenencia a la Organización.

La Comisión instó firmemente al Gobierno a que asegure a todos los trabajadores y empleadores el pleno respeto de las libertades civiles enunciadas en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, sin el cual la libertad sindical y los derechos sindicales se ven vaciados de todo contenido. Instó al Gobierno a que acepte una misión especial de investigación tripartita de alto nivel en relación con este caso de flagrante falta de respeto de los más básicos derechos sindicales. Instó a los otros Gobiernos que ratificaron este Convenio a que consideren seriamente la presentación de una queja, artículo 26, y que el Consejo de Administración apruebe una Comisión de Encuesta.

La Comisión decidió incluir sus conclusiones en un párrafo especial de su informe. Decidió también mencionar este caso entre los casos de falta continua de aplicación del Convenio.

Los miembros trabajadores pusieron de relieve la excepcional intervención de los miembros empleadores sobre este caso y expresaron su agradecimiento a este respecto.

## Convenio núm. 98: Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

### GEORGIA (ratificación: 1993)

El Gobierno ha comunicado la siguiente información escrita, refiriéndose específicamente a la observación de la Comisión de Expertos.

La legislación de Georgia prohíbe claramente todo tipo de discriminación, incluidos los despidos antisindicales, y protege contra las violaciones de esos derechos. Por consiguiente, el Gobierno de Georgia, no ve ninguna necesidad en este punto de dar inicio a las enmiendas del Código del Trabajo. La legislación de Georgia da cumplimiento a los requisitos del Convenio, puesto que prohíbe la discriminación basada en motivos de afiliación:

- 1) *Constitución de Georgia*. De conformidad con el artículo 14 de la Constitución, «Todos son libres, al nacer e iguales ante la ley, con independencia de raza, color, idioma, sexo, religión, opinión política y otro tipo de opiniones, ascendencia nacional, pertenencia étnica y social, origen, propiedad y título, lugar de residencia». El artículo 26 de la Constitución reglamenta que «todos tendrán el derecho de constituir asociaciones públicas y de afiliarse a las mismas, incluidos los sindicatos».
- 2) *Ley de Georgia sobre los sindicatos*. De conformidad con el artículo 11, «no se admitirá discriminación alguna contra un empleado por parte de un empleador en razón de la afiliación o no afiliación a un sindicato».
- 3) *Código del Trabajo de Georgia*. De conformidad con el artículo 2 párrafo 3, «se prohíbe, en las relaciones de empleo, cualquier tipo de discriminación por razones de raza, color, categoría étnica y social, nacionalidad, origen, propiedad y situación, residencia, edad, género, orientación sexual, capacidad limitada, afiliación a un sindicato religioso o a cualquier otro sindicato, situación familiar, opiniones políticas o de otro orden». Con arreglo al Código, «en el curso de las relaciones de empleo, las partes deberían adherirse a los derechos humanos básicos y a las libertades básicas, como define la legislación de Georgia» (artículo 2, párrafo 6).
- 4) *Código Penal de Georgia*. De conformidad con el artículo 142, «la violación de la igualdad de derechos humanos por motivos de raza, color de piel, idioma, sexo, actitud hacia la religión, confesión, opinión política o de otro tipo, pertenencia nacional, étnica y social o por motivos de afiliación a cualquier asociación, origen, lugar de residencia y situación material, que viole sus derechos humanos, será castigada con una sanción o con un trabajo correccional por un período de hasta un año o con reclusión de hasta dos años». De este modo, el despido de los empleados por su afiliación a sindicatos, está sujeto al Código penal de Georgia. Si un empleador discrimina el derecho del empleado a afiliarse a un sindicato, el empleador tendrá una responsabilidad penal.
- 5) En los últimos años, no se ha sometido a los organismos gubernamentales pertinentes ninguna aplicación relativa a la restricción de los derechos de los afiliados sindicales. El nuevo Código del Trabajo prohíbe la discriminación antisindical.

Debería señalarse que el comentario de la Comisión de Expertos relativo al artículo 142 del Código Penal está condicionado por un error de traducción. En efecto, «asociación pública» debería entenderse como cualquier tipo de asociación, incluida la asociación civil. El nuevo Código del Trabajo trazó la línea central de los requisitos para el establecimiento de asociaciones. La legislación vigente permite la creación de cualquier tipo de organización o de



afiliación a una asociación, incluidos los sindicatos. Como ocurría con el Código del Trabajo de la URSS, existía una situación de monopolio sindical y los trabajadores no tenían otra alternativa que afiliarse a un sindicato (artículo 2, párrafo 3, d)). En virtud de la legislación de Georgia, los procedimientos de establecimiento de una asociación son simples. Sólo ha de pagarse una tarifa de inscripción en el registro de 26 euros. No existe un requisito mínimo en cuanto al número de personas necesario para que puedan constituir una asociación. Georgia se caracteriza por tener uno de los números más elevados de asociaciones en la región. Al mismo tiempo, la legislación de Georgia no limita en absoluto las actividades de las asociaciones.

La legislación de Georgia que regula los convenios colectivos está de plena conformidad con el convenio pertinente y se considera que no hay necesidad de enmendar la legislación.

1) La Comisión había tomado nota de que, de conformidad con el artículo 13 del Código del Trabajo, el empleador (de manera unilateral) está autorizado a introducir normas operativas internas (estatutos laborales internos). El Gobierno establece que:

- La legislación de Georgia estipula claramente las condiciones mínimas de trabajo que dan cumplimiento a los convenios de la OIT y que no pueden ser objeto de cambios.
- Se prohíbe empeorar las condiciones de trabajo mínimas previstas en el Código del Trabajo.
- El empleador tendrá en cuenta las condiciones laborales mínimas previstas en el Código del Trabajo, en caso de que se elaboren normas operativas (estatutos laborales internos). De no ser así, se vulnerará el Código del Trabajo y será sancionado por la ley.
- En el caso en el que las condiciones laborales estén reguladas por un convenio de trabajo (ya sea individual o colectivo), el convenio de trabajo prevalece sobre las normas operativas internas. La preferencia de normas operativas (estatutos laborales internos) se da sólo en el caso en el que las condiciones de trabajo no estén reguladas por un convenio de trabajo (ya sea individual, ya sea colectivo), aún en este caso, las condiciones laborales definidas por el empleador, deberán dar pleno cumplimiento a las exigencias del Código del Trabajo.

2) La Comisión considera que los artículos 13 y 41-43, leídos conjuntamente, están en contradicción con la noción de convenio colectivo en el sentido del Convenio núm. 98, es decir, acuerdos que regulan los términos y las condiciones de empleo negociadas entre los empleadores o sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores. La Comisión tomó nota de que la legislación parece poner en la misma situación a los convenios colectivos concluidos con las organizaciones sindicales y a los acuerdos entre un empleador y los trabajadores no sindicalizados. El Gobierno establece que:

- La observación no está formulada con claridad. Por consiguiente, es difícil entender su esencia. No está claro con base en qué consideración los artículos relacionados con los convenios colectivos se comparan con el artículo 13 (normas operativas internas), puesto que las condiciones laborales están reguladas por el artículo 13 del Código del Trabajo sólo en caso de que no estén previstos en los convenios de trabajo (tanto individuales como colectivos).

- El Convenio núm. 98 no estipula que el convenio colectivo deba prevalecer sobre el contrato individual.
- Según el comentario de la Comisión, pareciera que los trabajadores no sindicalizados y los trabajadores sindicalizados tuvieran que estar en condiciones desiguales. A nuestro entender, el caso de los últimos significa discriminación de los trabajadores no sindicalizados. Por el contrario, la legislación de Georgia prohíbe todo tipo de discriminación y protege por igual, tanto los derechos de los trabajadores no sindicalizados, como de los trabajadores sindicalizados.

3) La Comisión tomó nota de que el Gobierno reconoce la necesidad de mejorar la legislación, puesto que Georgia no tiene una tradición de convenio colectivo y no se concluyen en la práctica demasiados convenios colectivos. El Gobierno establece que en este caso, parece que la observación de la Comisión de Expertos requiere más de lo que prevé el convenio pertinente. El Convenio no regula en qué medida los convenios colectivos deberían utilizarse en la práctica y, por tanto, no se justifica la referencia de que «no se concluyen en la práctica demasiados convenios colectivos». Al mismo tiempo, el Convenio núm. 98 no establece ninguna superioridad de convenios colectivos respecto de los individuales.

4) La Comisión consideró que las disposiciones del nuevo Código del Trabajo, no promueven la negociación colectiva, como exige el artículo 4 del Convenio. El Gobierno establece que:

- «Promoción del convenio colectivo», en virtud del artículo 4 del Convenio núm. 98, no significa «promoción» en un nivel legislativo, a través de la enmienda de la legislación.
- El Código del Trabajo no limita ninguna forma de promoción de convenios colectivos. Además, todo el Capítulo III del Código del Trabajo, se dedica a los convenios colectivos. Regula plenamente las normas y las condiciones de la conclusión de convenios colectivos y define su esencia (artículo 41). Prevé que se cuente con un representante al concluir, cambiar o poner término a un convenio colectivo, o a los efectos de la protección de los derechos de los empleados (artículo 42) y describe las normas de terminación de las relaciones de trabajo y la anulación de contratos.
- La ley sobre los sindicatos estipula que las normas laborales, los sistemas de remuneración laboral, las formas de las prestaciones, las tarifas y los horarios, pueden definirse con la participación de empleadores, asociaciones de empleadores (sindicatos, asociaciones) y los sindicatos pertinentes. Esto, como consecuencia de convenios establecidos de mutuo acuerdo, se refleja en los convenios (acuerdos) colectivos (tarifas) (artículo 10, párrafo 5).
- La ley sobre los sindicatos contiene las normas y las condiciones de un convenio colectivo. El artículo 12, párrafo 2, obliga al empleador a entablar negociaciones con los sindicatos, en respuesta a la iniciativa del último, sobre el trabajo y las condiciones sociales y económicas de los empleados. Los sindicatos tienen el derecho de participar en conflictos colectivos del trabajo, así como en conflictos laborales individuales.
- Ley sobre los sindicatos. En virtud del artículo 12, párrafo 1, «los representantes autorizados de un sindicato, asociación (federación) de sindicatos, organización sindical de base, en nombre de un convenio colectivo de trabajo, celebrarán ne-



gociaciones con los representantes autorizados de un empleador, asociación (sindicato, federación) de empleadores, órganos de autoridad ejecutiva y órganos de autogobierno locales, concluirán convenios y contratos colectivos, y controlarán su aplicación de conformidad con el procedimiento previsto en esos convenios (contratos)».

- Ley sobre los sindicatos. En virtud del artículo 12, párrafo 2, los empleadores, asociaciones (sindicatos, federaciones) de empleadores y los órganos de autoridad ejecutiva, deberían celebrar negociaciones con organizaciones sindicales de base, con sindicatos, con asociaciones (federaciones) de sindicatos sobre asuntos laborales y socioeconómicos, siempre que las organizaciones sindicales primarias, los sindicatos y las asociaciones (federaciones) de sindicatos presentaran tal iniciativa, y en caso de alcanzar un acuerdo para concluir convenios (contratos) colectivos.

Debería destacarse que, según el Código del Trabajo, el derecho de negociación colectiva pertenece no sólo a los sindicatos, que sindicalizan únicamente al 12 por ciento de la fuerza del trabajo, sino también a otros sindicatos o grupos de empleados. Esta reglamentación sitúa a los trabajadores organizados en varios sindicatos, en igualdad de condiciones, con lo que se excluye su discriminación basada en motivos de afiliación sindical.

En la memoria de 2007, que el Gobierno de Georgia enviara a la OIT, se había mencionado que en el Gobierno de Georgia se discute sobre la especificación de la formulación de la 8.ª parte del 5.º párrafo. La discusión condujo a la conclusión de que la legislación laboral de Georgia no requiere enmienda alguna, puesto que: la legislación de Georgia regula adecuadamente todos los aspectos de las relaciones laborales; la legislación de Georgia da pleno cumplimiento a los requisitos de los convenios ratificados de la OIT.

Además, **una representante gubernamental de Georgia** declaró ante la Comisión que hacía más de dos años, en la primavera de 2006, el Parlamento de Georgia había adoptado un nuevo Código del Trabajo que había sustituido al que había sido adoptado en 1973, es decir, en la época soviética. Señaló que los motivos para adoptar una nueva legislación del trabajo, han sido dos: por una parte, para introducir normas laborales que estén de conformidad con los convenios de la OIT ratificados por Georgia, y, por otra parte, para estimular un aumento del empleo, teniendo en cuenta las condiciones nacionales, y reducir el empleo informal, y, de esta forma, hacer frente a los más graves desafíos que plantea el desarrollo económico y social de Georgia. El nuevo Código del Trabajo sustituye el tipo de relaciones laborales de la era soviética, relativamente rígido, por normas más flexibles y modernas, proporciona una protección adecuada y en pie de igualdad a los derechos de los empleadores y de los trabajadores y responde mejor a las necesidades de la sociedad y del mercado del trabajo del país.

Las observaciones realizadas por la Comisión de Expertos sobre la conformidad de la legislación laboral de Georgia con el Convenio, están siendo cuidadosamente revisadas por el Gobierno y se debaten en un proceso consultivo con las organizaciones de trabajadores y empleadores. Después de la publicación de esas observaciones, el Gobierno mantuvo con la OIT consultas intensivas sobre esta cuestión. Como resultado de una iniciativa conjunta de la OIT y del Gobierno georgiano, se decidió realizar, por primera vez, una evaluación independiente e imparcial de la legislación del trabajo. Antes de presentar sus puntos de vista a la OIT sobre los objetivos y resultados esperados de la evaluación, se han realizado consultas tripartitas con las organizaciones de empleadores y de

trabajadores. Se decidió conjuntamente que la evaluación se centrara en dos objetivos principales, a saber: i) la evaluación de la conformidad de la legislación del trabajo con los convenios de la OIT que Georgia ha ratificado; y ii) el examen del impacto del nuevo Código del Trabajo en el mercado laboral y las relaciones laborales. El estudio es financiado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y realizado por expertos independientes. A fin de obtener los máximos beneficios de los resultados de la evaluación, ésta será seguida de un proceso de consultas inclusivo, transparente y abierto, con la OIT y todas las otras partes interesadas, tanto nacionales como internacionales. Se acordó conjuntamente que el estudio debería finalizarse en otoño de 2008.

En relación con la observación realizada con la Comisión de Expertos, la oradora presentó verbalmente las informaciones escritas suministradas por su Gobierno.

La oradora concluyó señalando que, tal como se indica en la información presentada a la Comisión, la legislación laboral de Georgia está de conformidad con el Convenio. Además, según la evaluación preliminar del impacto económico del nuevo Código del Trabajo, la nueva legislación estimula la creación de empleo y contribuye al aumento de los salarios medios. Además, cabe señalar que las normas laborales flexibles contribuyen a la reducción del empleo informal y al aumento de la base gravable, y, por lo tanto, al incremento de los ingresos públicos que provienen de los impuestos sobre la renta. A pesar de esos resultados preliminares, el Gobierno mantiene su compromiso de realizar una evaluación independiente del impacto del Código del Trabajo sobre el mercado laboral. Asimismo, quiere examinar la conformidad del Código con los convenios pertinentes de la OIT. El Gobierno espera con interés poder cooperar con la OIT y, con todas las partes interesadas en esta cuestión, y entablar un proceso de debate abierto, inclusivo y transparente tan pronto como se haya finalizado la evaluación.

**Los miembros empleadores** manifestaron que las observaciones de la Comisión de Expertos giraban en torno a dos puntos. Por un lado, una supuesta escasa protección contra los actos de discriminación sindical e injerencia y, por otro, con la supuesta regulación insuficiente de la negociación colectiva.

En relación con la protección contra la discriminación antisindical, son cuatro los supuestos incumplimientos del Convenio núm. 98. El hecho de que no se exija al empleador «que justifique su decisión de no contratar a un solicitante de empleo», constituye «un obstáculo insalvable». La inexistencia de disposiciones expresas que detallen exhaustivamente el alcance de todos los aspectos que abarca el principio de no discriminación, no tiene por qué ir en detrimento de la garantía efectiva de este principio. La no discriminación en la contratación, se puede garantizar por muchas vías. Los procesos de selección y de contratación son a veces informales y en otras ocasiones implican a un gran número de personas candidatas. Constituiría un exceso absoluto por parte del regulador y una excesiva carga para las empresas, exigir que en cada una de las fases de selección o de preselección, el empleador justifique por escrito su decisión de no contratar a una persona. Las razones de tal decisión pueden ser múltiples y vinculadas con sus aptitudes, competencias, experiencias, idoneidad, capacidad, e incluso pueden intervenir elementos psicológicos vinculados con una falta de sintonía con el futuro empleador, que no siempre pueden ser detallados. Ello no quiere decir que existan razones oscuras basadas en una discriminación injustificable. El hecho de que se exija una motivación formal para la no contratación, no garantizaría la inexistencia de una discriminación. Lo importante es que en la práctica no se produzca esa discriminación y no existe ninguna observación de la Comisión de Expertos en este sentido.

En cuanto al despido con indemnización, pero sin justificación, éste es, para la Comisión de Expertos, una fuente

de discriminación. La no exigencia de las razones o causas del despido no puede servir para amparar una discriminación injustificada. Sin embargo, la inexistencia de una disposición expresa en el Código del Trabajo que prohíba expresamente la realización de despidos en razón de la actividad sindical, no equivale necesariamente a una falta de protección. Puede existir otra base jurídica, la Constitución, o una prohibición general de discriminación antisindical que resulte suficiente para garantizar ese derecho. Lo importante es que en la práctica esa discriminación no se produzca y no existe ninguna indicación del Comité de Expertos en este sentido.

Otro tanto puede afirmarse respecto de la falta de una disposición expresa en el Código Penal que prohíba la discriminación basada en la afiliación sindical. En Georgia, las sanciones económicas por infracción de la legislación que protege a los trabajadores, pueden ser cuantiosas (hasta 200 veces la cuantía de la remuneración). Para la Comisión de Expertos es insuficiente que el Código Penal no se refiera expresamente a las organizaciones sindicales cuando tipifica conductas antijurídicas basadas en la afiliación a una asociación pública. Pero lo importante es saber si en este concepto de asociación pública tienen cabida asociaciones sindicales y si se han producido casos claros de impunidad por falta de cobertura jurídica. La regulación contra la no ingerencia puede adquirir diversas formas y los procedimientos de apelación pueden ser los que se prevean para actuar contra la injerencia indebida respecto de otras organizaciones y no sólo de las organizaciones sindicales.

En cuanto a la negociación colectiva, la Comisión de Expertos tiene sus dudas respecto a determinados artículos del Código del Trabajo. Por una parte, el hecho de que los acuerdos con los trabajadores no sindicados son equiparables a los acuerdos con los trabajadores sindicados. Por otra parte, el alcance de la Ley sobre los Sindicatos y la Protección de la Negociación Colectiva, en vista de la derogación de otra norma anterior, en el período comunista, que regulaba las convenciones y los acuerdos.

El Convenio no impone ningún modelo específico de negociación colectiva. Puede ser centralizada o descentralizada, con una fuerte presencia sectorial o una fuerte implantación del nivel de empresa, puede estar reglamentada detalladamente por la regulación o prevista de manera más informal. Pero lo importante es que sea un modelo adaptable a las necesidades derivadas de la evolución de las relaciones laborales, y que respete los principios y las exigencias del Convenio, a saber, que proteja el pleno desarrollo y uso voluntario de los procedimientos de negociación colectiva y los convenios colectivos. Los empleadores consideran que la sindicación o no del trabajador no es relevante, sino el hecho de que se reconozca y proteja debidamente el valor de las negociaciones voluntarias y de los acuerdos pactados colectivamente.

Cuestión diferente es el supuesto vacío jurídico que se puede haber producido en Georgia, según la Comisión de Expertos, como consecuencia de la desaparición de la Ley de Convenciones y Acuerdos Colectivos, a pesar de la permanencia de la ley que regula la actividad de las organizaciones sindicales. Procede por ello que el Gobierno informe al respecto.

El hecho de que el país carezca de una tradición de convenios colectivos no es, tampoco de por sí, un hecho que revele un incumplimiento del Convenio, dado que este elemento debe ser analizado junto a otros para disponer de una visión más completa. Ello puede derivar del aún incipiente desarrollo de pactos y convenios colectivos entre organizaciones empresariales y sindicales libres y autónomas. Por último, manifestaron que el Convenio no impone ningún modelo específico de negociación colectiva, por lo que no pueden compartir las afirmaciones que consideran que el nuevo modelo de negociación en Georgia contraviene las disposiciones del Convenio.

**Los miembros trabajadores** recordaron que el caso de Georgia todavía no había sido objeto de debate en esta Comisión, pero que los casos que se habían sometido al Comité de Libertad Sindical, en general, habían permitido observar que el Gobierno había sido poco colaborador. La situación que ha denunciado la Confederación Sindical Internacional (CSI) concierne a la adopción, sin consultas previas, del Código del Trabajo, y a la falta de suficiente protección contra los actos de discriminación e injerencia antisindicales. Asimismo, concierne a la ineficacia en la forma de regular las cuestiones relacionadas con las negociaciones colectivas.

El Convenio establece el principio de la protección de los trabajadores y de las organizaciones sindicales frente a los actos de discriminación y de injerencia que afectan a la libertad sindical. Además, prevé la adopción de medidas, a fin de estimular y promover el desarrollo de la negociación colectiva, con miras a regular las condiciones de empleo. Junto con el Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, este instrumento forma la estructura de un diálogo social eficaz organizado a fin de lograr el progreso social y superar las preocupaciones puramente económicas y las relacionadas con la desregularización.

La Comisión de Expertos opinó que el contenido de ciertas disposiciones de la Ley sobre los Sindicatos y del nuevo Código del Trabajo, aunque prohíbe formalmente la discriminación antisindical, no permite garantizar en la práctica la protección necesaria en el momento de la contratación y del despido. Por consiguiente, los empleadores no tienen que motivar su decisión de no contratar a una persona candidata a un empleo, lo cual sitúa a esa persona en una situación muy difícil, ya que sobre ella recae la necesidad de probar que la decisión se ha tomado por motivos relacionados con sus actividades sindicales. No existe ninguna disposición que prohíba claramente despedir a un trabajador por haber participado en actividades sindicales. Por lo tanto, no se garantiza la aplicación de la protección que establece el Convenio.

Además, no queda claro si se pueden aplicar sanciones lo suficientemente disuasorias en caso de discriminación sindical o si existen formas de recurrir que sean accesibles a los trabajadores víctimas de tales actos, y, en caso de que se puedan aplicar o existan, no se sabe cuál será la forma de aplicarlas o utilizarlas. Resulta evidente que las sanciones cuyo método de aplicación es complejo, no son de ninguna utilidad y vacían a los derechos garantizados de su sustancia. Esto lo confirman los acontecimientos que recientemente se han producido en el puerto marítimo de Poti, donde en octubre de 2006, cinco representantes sindicales fueron despedidos por haber participado en acciones de protesta. De conformidad con el Código del Trabajo, el empleador no motivó este despido y tampoco fue condenado por los tribunales. Asimismo, nueve trabajadores de la empresa textil BTM que ejercían actividades sindicales fueron despedidos sin recibir explicación alguna inmediatamente después de haber sido elegidos en marzo de 2008. De esta forma, más de 30 sindicalistas fueron despedidos durante los últimos seis meses por haber hecho uso de su derecho de afiliarse a organizaciones sindicales o haber participado en negociaciones colectivas.

Además, la Comisión de Expertos señala de nuevo que en lo que concierne a los actos de injerencia de los empleadores en las actividades sindicales, no se han establecido medidas jurídicas que pudieran poner de manifiesto la voluntad real de respetar este Convenio. Asimismo, lamenta tomar nota de que, según la legislación vigente, las condiciones de trabajo dependen únicamente de la voluntad unilateral del empleador. La Ley también contiene una serie de disposiciones que contradicen totalmente la clara definición de convenio colectivo de trabajo que establece el Convenio.

La existencia en la Ley sobre los Sindicatos de una disposición general sobre el derecho de los sindicatos a la negociación colectiva, la derogación de la Ley de Convenciones y Acuerdos Colectivos y la forma en la que el Código del Trabajo rige estas convenciones permiten ver muy claramente que el nuevo Código del Trabajo está en flagrante contradicción con el Convenio. Aunque se haya modificado el Código del Trabajo, en la práctica no se incita a los empleadores a aplicar las disposiciones jurídicas favorables a los trabajadores, a los derechos sindicales y al derecho a la negociación colectiva. Queda muy claro que, debido a sus lagunas e imprecisiones, el Código del Trabajo se utiliza para dificultar o imposibilitar la realización de actividades sindicales y, por consiguiente, la negociación colectiva en las empresas. El Código, reformado en 2006, ha conducido a desregular el mercado de trabajo. La pobreza había aumentado entre 2005 y 2006, mientras que en 2004 había disminuido. La tasa de desempleo es del 13,6 por ciento y el nivel de protección social es inapropiado. Para concluir, señaló que la dimensión económica prevalece sobre la mejora de la situación y los derechos de los trabajadores, y que el Gobierno debería adoptar las medidas necesarias para promover la negociación colectiva con arreglo al Convenio.

**El miembro gubernamental de Eslovenia**, que hizo uso de la palabra en nombre de los Gobiernos de los Estados Miembros de la Unión Europea, tomó nota de las observaciones que figuran en el informe de la Comisión de Expertos acerca de varias cuestiones relativas a la aplicación de los artículos 1, 2, 3 y 4 del Convenio núm. 98 en Georgia. Si bien reconoció que el informe hacía referencia a la falta de conformidad del nuevo Código del Trabajo con el artículo 4, relativo a la promoción de la negociación colectiva, indicó que en el informe también se reflejaba la indicación del Gobierno, en el sentido de que el Ministerio de Trabajo, Salud y Asuntos Sociales había preparado proyectos de enmienda a dicho Código para ponerlo en mayor conformidad con las normas internacionales del trabajo. El orador también tomó nota de las informaciones escritas comunicadas por el Gobierno. Para terminar, invitó al Gobierno a cooperar plenamente con la OIT — cuestión que consideró perentoria —, así como a adoptar las medidas necesarias para poner la legislación y la práctica en conformidad con el Convenio.

**Una observadora representante de la Internacional de la Educación** declaró que el Gobierno de Georgia se mostraba en general reticente a entablar negociaciones colectivas. La Comisión de Expertos había subrayado que el nuevo Código del Trabajo aprobado en 2006 no promovía la negociación colectiva, y había indicado asimismo que Georgia carecía de tradición en la materia.

En 2006, el Sindicato Libre de Educadores y Científicos Docentes de Georgia (ESFTUG) entabló un procedimiento legal para garantizar disposiciones que establecieran un sistema institucionalizado de negociación colectiva en el sector de la educación. En febrero de 2008, el sindicato ganó el caso y el Tribunal de Apelaciones instruyó al Ministerio de Educación para que entablase una negociación colectiva valedera con los sindicatos de enseñanza. En un primer momento, el Ministerio de Educación presentó ante el Tribunal Supremo una apelación contra la victoria del sindicato, pero posteriormente la retiró. Ninguna negociación colectiva se ha realizado hasta hoy. Sin embargo, el 13 de mayo de 2008, el sindicato recibió una carta del Ministerio de Educación en la que éste indicaba que estaba preparado para discutir un memorando de entendimiento; sin embargo, no se recibió ninguna otra indicación concreta desde entonces en relación con quien, y cuándo se discutiría el memorando, ni tampoco en relación con su contenido.

La oradora declaró que en la actualidad Georgia está embarcada en el llamado «proceso de optimización escolar», que se inició en 2007, y que está dirigido a cerrar las escuelas de las zonas rurales y a descentralizar la educa-

ción. El proceso de optimización escolar prevé una profunda reforma, incluso en las esferas de la política y en el plan de estudios, y en líneas generales, se considera un ejercicio de reducción de costos. Esta descentralización afecta de manera radical a la relación de empleo de los docentes, que ahora son empleados por el director de la escuela en la que trabajan. Los directores de escuela, por su parte, son elegidos por los consejos escolares, los que, a su vez, fueron creados por el proceso de descentralización y están integrados por representantes de los padres, los alumnos y los docentes. El Ministerio de Educación aprueba la elección de los directores de escuela y se reserva la potestad de despedirlos. Ahora los docentes suscriben contratos de trabajo individuales con los directores de escuela, quienes tienen el derecho de contratarlos y de despedirlos. Además, la Ley General de Educación de 2005 exige que todos los docentes, con independencia de su experiencia y calificaciones, aprueben un examen nacional que acredite su aptitud para la enseñanza. La oradora subrayó que, en el contexto de esta reforma tan amplia que hay en marcha, la función del diálogo social cobra vital importancia.

En enero de 2008, se registró un nuevo sindicato docente: el Sindicato Profesional de la Educación (PES). Los fundadores de esta organización son directores de escuela, instructores pertenecientes a los centros de capacitación docente controlados por el Gobierno y un alto funcionario del Ministerio de Educación; ocurre, además, que el Gobierno no sólo promueve el PES, sino que en verdad lo favorece, para desventaja de los demás sindicatos de enseñanza existentes. Dos semanas después de que se creara el PES, todos los directores de escuela y presidentes de los consejos de las escuelas públicas del distrito de Bolnisi, fueron invitados a asistir a una reunión de presentación de la nueva organización. Se invitó a los directores de escuela a animar a sus empleados a abandonar su afiliación sindical actual y asociarse al PES, que ofrecía un descuento del 50 por ciento sobre el importe de los cursos de capacitación para obtener el certificado de aptitud para la enseñanza. Dichos cursos, que no son obligatorios, son vivamente recomendados.

El 15 de febrero de 2008, el sitio web del Ministerio de Educación de la República Autónoma de Adjara anunció que el PES comenzaría a impartir cursos de capacitación gratuitos para sus miembros. El sitio web del ministerio incluía una versión descargable del formulario de solicitud de admisión como miembro del PES, y el Ministro, que había sido nombrado entonces Viceministro de Educación de Georgia — uno de los tres que hay en el país —, también se había dirigido por carta a todos los centros de recursos docentes para solicitarles que presentasen el nuevo sindicato a todos los docentes. La oradora añadió que el Ministerio de Educación de Georgia había asimismo enviado una carta al PES en la que expresaba su beneplácito por la iniciativa que había llevado a la creación de un sindicato de enseñanza moderno y lo invitaba a exponer su punto de vista sobre la aplicación del plan de reformas de la educación que había en curso. La oradora destacó que, invitar a un sindicato nuevo a exponer su opinión sobre las condiciones de trabajo de los docentes, ignorando a la vez al ESFTUG — el cual, con sus más de 100.000 miembros, es la organización sindical docente más representativa — constituía un favoritismo y, por tanto, una clara violación del Convenio núm. 98. Además, las acciones del Gobierno estaban orientadas a situar a una organización de trabajadores bajo el control de los empleadores (los directores de escuela) y, por consiguiente, constituía una injerencia, otra violación del Convenio núm. 98.

La oradora reiteró su honda preocupación por la alteración de la relación de empleo de los docentes, la exigencia del nuevo certificado, los contratos de corta duración, la ausencia de negociación colectiva y, no menos importante, la creación de una nueva organización que a todas

luces contaba con el favor del Ministerio de Educación, y se preguntó si todos esos acontecimientos, considerados en su conjunto, no constituían claramente actos antisindicales ni discriminatorios.

**La representante gubernamental de Georgia** declaró que la alegación de que el Gobierno de su país no hacía frente a los problemas sociales y económicos es infundada. Dijo que ha comenzado a aplicarse una serie de medidas para mitigar la pobreza; además, un tercio del gasto público total del año anterior se había destinado a cuestiones sociales, incluso en los ámbitos de la protección social y de la atención de salud. La cantidad asignada pone claramente de manifiesto el compromiso del Gobierno con las cuestiones sociales y la mitigación de la pobreza. Subrayó que, no obstante, el Gobierno de Georgia persistirá en sus esfuerzos para hacer más flexible el mercado de trabajo. Afirmó que la rígida reglamentación del mercado de trabajo durante la era soviética había exacerbado el problema del empleo informal y que la modernización de dicha reglamentación flexibilizaría las relaciones laborales y animaría a los empleadores a formalizar las relaciones con sus empleados mediante contratos.

En relación con las declaraciones de los miembros trabajadores sobre los cinco representantes sindicales que habían sido despedidos en el puerto de Poti, sostuvo que los despidos no habían guardado relación alguna con sus actividades sindicales, sino con su desempeño laboral. Además, el empleador en cuestión había redactado una carta en la que señalaba su preocupación por la manera de proceder del sindicato al que estaban afiliados esos trabajadores; también señalaba que los trabajadores del puerto se veían obligados a afiliarse al sindicato, que les era extremadamente difícil renunciar a la afiliación y que las cuotas sindicales se recaudaban de forma ilegal.

Respecto de la intervención de la observadora de la Internacional de la Educación, la oradora hizo hincapié en que la responsabilidad de la administración de las escuelas en muchos países recae en las autoridades regionales y eso no representa, en sí mismo, problema alguno. Por lo tanto, la descentralización del sistema escolar que está teniendo lugar en Georgia es totalmente adecuada y, además, no incumple ninguno de los artículos de la Constitución del país. En su opinión, las escuelas deben estar lo más cerca posible de sus alumnos. El proceso de optimización de las escuelas conlleva un amplio conjunto de reformas e incluirá una nueva ley de educación superior. Esta se elaborará con arreglo a las normas internacionales del trabajo y, gracias a la mayor armonización con el plan de estudios de la UE, modernizará el sistema escolar de Georgia e incitará a los docentes a mejorar sus calificaciones.

En lo que respecta al PES, declaró que el Gobierno daba la bienvenida y la oportunidad de dialogar a toda nueva organización que le informara de su creación. Afirmó que, tal como se había señalado anteriormente, Georgia carece de tradición de negociación colectiva. Esto es consecuencia del sistema anterior, que se caracterizaba por un monopolio del sindicato único al que todos los trabajadores tenían que estar afiliados. Sin embargo, las reformas a que había dado lugar el nuevo Código del Trabajo, eliminaron las restricciones a la negociación a fin de permitir que los convenios colectivos pudiesen celebrarse entre un empleador y un mínimo de dos trabajadores. También se ha otorgado a los acuerdos individuales entre un empleador y un trabajador el mismo estatus de los convenios colectivos. Esta reforma es especialmente importante si se tiene en cuenta que sólo el 12 por ciento de la población activa está sindicada, y el Gobierno no quiere discriminar a las personas que hayan decidido no afiliarse a ningún sindicato. La función que debe desempeñar el Gobierno, como se recoge en el nuevo Código del Trabajo, consiste en garantizar que se respeten por igual los derechos de las personas y de las organizaciones; a este respecto, hizo hincapié en que el Gobierno no pretende crear artificialmente una

tradición de negociación colectiva que no existe. Concluyó reiterando que ni el nuevo Código del Trabajo, ni la Ley sobre los Sindicatos contienen disposiciones que limiten el derecho de negociación colectiva.

**Los miembros empleadores** señalaron que la no exigencia de una motivación formal de las decisiones de no contratación, así como el establecimiento de un sistema de ruptura del contrato sin alegación de causa, no constituyen, de por sí, incumplimientos del Convenio. Del mismo modo, este Convenio no preestablece ningún modelo específico de negociación colectiva, por lo que no se pueden compartir las afirmaciones que consideran que el nuevo modelo de negociación en Georgia contraviene las disposiciones del Convenio.

No obstante, consideran muy positivo el intenso diálogo mantenido con la Comisión de Expertos, así como las discusiones mantenidas en esta Comisión. Pueden haber ayudado a aclarar, en mayor medida, hasta qué punto está dando el Gobierno cumplimiento en la práctica a las disposiciones del Convenio. Animaron al Gobierno a seguir informando al respecto a la Comisión de Expertos.

**Los miembros trabajadores** tomaron nota de las informaciones proporcionadas por la representante gubernamental de Georgia pero no podrán manifestar su satisfacción hasta que no cesen los casos de violación de los derechos de los trabajadores y de las actividades sindicales. Para poner fin a los sufrimientos de los trabajadores recordados en el seno de esta Comisión, ésta debe redactar unas conclusiones particularmente severas.

Al tomar nota de que el Gobierno considera que la revisión del Código del Trabajo no es necesaria, los miembros trabajadores le han solicitado encarecidamente que cumpla con las peticiones y proposiciones formuladas por la Comisión de Expertos, y para que se comprometa a revisar el Código del Trabajo, a fin de ponerlo de conformidad con la letra y el espíritu del Convenio núm. 98. Los expertos no se han salido en ningún momento de sus competencias en el examen de la situación. Por consiguiente, la revisión debe abordar los derechos individuales de los trabajadores y las condiciones que permitan una negociación colectiva efectiva para los trabajadores, por una parte, mediante el respeto de sus derechos; para los empleadores, por otra parte, porque es necesario un diálogo social efectivo para el buen funcionamiento de las empresas; y para el Gobierno, por último, porque un diálogo social que funciona es, entre otras cosas, una garantía de paz social.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán participar en la reforma del Código, respetando el tripartismo consagrado en el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Se deberá crear una mesa redonda tripartita para que las proposiciones en contra formuladas por las organizaciones sindicales puedan ser examinadas en el marco de la evaluación común que se llevará a cabo tras la consulta realizada por los expertos del PNUD en Georgia.

Los miembros trabajadores recordaron que la asistencia técnica de la OIT puede ayudar al Gobierno a realizar dicho trabajo, a la vez legislativo y centrado en el tripartismo, y señaló que esta asistencia permitirá al Gobierno de Georgia adoptar las medidas necesarias para la realización de la negociación colectiva.

## Conclusiones

**La Comisión tomó nota de la declaración de la representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación, así como de las informaciones escritas comunicadas.**

**La Comisión observó que según la Comisión de Expertos las disposiciones del Código del Trabajo adoptado recientemente no aseguran la plena aplicación del Convenio, en particular en lo relativo a la necesidad de una protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical y a la ne-**

cesidad de promover de manera significativa la negociación colectiva.

La Comisión constató las diferencias de opinión entre el Gobierno, los trabajadores y los empleadores en relación con las cuestiones planteadas.

La Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno sobre las disposiciones de carácter constitucional y legal tendientes a garantizar la efectiva protección de los derechos sindicales, inclusive las contenidas en el Código del Trabajo recientemente adoptado. La Comisión tomó nota también de las informaciones facilitadas relativas al próximo estudio financiado por el PNUD sobre el impacto del Código del Trabajo en el mercado de trabajo y en las relaciones laborales en Georgia. La Comisión observó también que el Gobierno había expresado la intención de realizar consultas plenas con los interlocutores sociales a este respecto.

La Comisión acogió favorablemente la declaración del Gobierno, según la cual estaba cooperando con la OIT para examinar seriamente todos estos asuntos y tomó nota con interés de las medidas tomadas para estudiar el impacto completo de Código del Trabajo.

La Comisión consideró que una mesa redonda tripartita para tratar estas cuestiones en el contexto de un diálogo social amplio y del proceso de consultas en curso, junto con la asistencia técnica de la OIT podrían facilitar nuevos progresos a nivel de la legislación y de la práctica en lo que respecta a la promoción de la negociación colectiva y la protección del derecho de sindicación.

La Comisión pidió al Gobierno que facilite informaciones completas y las aclaraciones necesarias en relación con los asuntos anteriores cuando corresponda comunicar la próxima memoria debida a la Comisión de Expertos.

#### IRAQ (ratificación: 1962)

Un miembro gubernamental indicó que su intervención se centraría en tres temas. Las observaciones realizadas por la Confederación Sindical Internacional (CSI) en 2006 sobre las violaciones de la libertad sindical y la negociación colectiva; los graves casos de violencia y otras violaciones de la libertad sindical y las observaciones de la Comisión de Expertos sobre el nuevo proyecto de Código del Trabajo que no se ha adoptado todavía.

Durante tres décadas, Iraq ha padecido condiciones opresivas, guerras, sanciones económicas y un aislamiento del resto del mundo. En la actualidad, está atravesando por circunstancias excepcionales, al margen de la voluntad y el deseo de su país, que han causado importantes pérdidas en todos los niveles, en particular a la clase trabajadora y a las organizaciones sindicales, así como a otros sectores de la población. En este contexto, recordó la pérdida de un miembro de la delegación iraquí, víctima de este clima de violencia, y que debería haber asistido a la Conferencia de la OIT.

Se refirió a la ley núm. 52 de 1987 sobre las organizaciones sindicales, que había establecido el monopolio de la Confederación de Sindicatos de Trabajadores Iraquíes, que excluía a cualquier otro sindicato o federación y que privaba al sector público y a los departamentos gubernamentales de la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 sobre libertad sindical. Esta ley sólo entró en vigor en la forma. En abril de 2003, la situación cambió, ya que la clase trabajadora había creado varios sindicatos y federaciones con diferentes políticas, programas y afiliaciones. Hoy en día, dichos sindicatos incluidos los sindicatos de los campos de petróleo del sur, ejercen sus derechos naturales con toda libertad, a pesar de la falta de un marco jurídico.

Subrayó que la crisis entre el sindicato y el Ministerio del Petróleo no es una crisis sindical, ni tampoco una crisis de las relaciones profesionales. Se trata de una grave amenaza a la riqueza petrolífera de Iraq, que representa el 95 por ciento del total del PIB, la fuente de ingresos de 28

millones de ciudadanos iraquíes, además esta riqueza se ve amenazada por la piratería y el robo y los impedimentos a la exportación del crudo iraquí para los grupos políticos y profesionales armados. En este contexto, el Ministerio del Petróleo había adoptado medidas severas para proteger el crudo y a la sociedad iraquí de la pobreza y el hambre.

Refiriéndose a la carta núm. 1487 del Ministerio con fecha 20 de septiembre de 2007, dirigida al secretario general de la Confederación Sindical Internacional, expresó el deseo del Gobierno iraquí de señalar a la CSI la importancia del crudo, que es el pan de cada ciudadano iraquí. Subrayó que el Ministerio de Trabajo es favorable a todos los medios pacíficos empleados para garantizar los derechos de los trabajadores y de los sindicalistas, pero se opone a cualquier daño que pueda atentar contra los intereses nacionales, al igual que contra el movimiento sindical, conocido por sus sacrificios y su larga lucha por la protección de la riqueza de Iraq.

El terrorismo internacional y las consecuencias de la ocupación durante los últimos cinco años, causantes de la muerte de muchas vidas inocentes, constituyen el segundo tema mencionado, que indica que el terrorismo es despiadado, ya que no distingue entre un sindicalista, un empleador, un profesor de universidad o un niño.

El tercer tema está relacionado con las observaciones de la Comisión de Expertos sobre el proyecto de Código del Trabajo que todavía no ha sido adoptado. El orador subrayó que el proyecto de Código del Trabajo es el fruto del diálogo social y fue aprobado por el Gobierno y los interlocutores sociales, recogiendo así las ambiciones de los interlocutores tripartitos. Hizo hincapié en que el proyecto de Código del Trabajo fue elogiado en el Informe de la Comisión de Expertos porque el Ministerio de Trabajo iraquí lo había examinado a la luz de leyes modelo de los países árabes, con miras a garantizar la conformidad con las normas internacionales del trabajo.

A continuación, citó varios artículos del proyecto del Código del Trabajo, tales como los artículos 39, 41, a) y 139, a) que prevén que un trabajador despedido tiene derecho a presentar un recurso contra su despido ante la Comisión o ante los tribunales laborales, dentro de un período de 30 días; la obligación del empleador de notificar al trabajador la terminación de un contrato o de pagarle una indemnización dentro de un plazo de 30 días; y la disolución de un sindicato por decisión de su junta directiva de acuerdo con las disposiciones del estatuto sindical y en caso de que un sindicato ya no cumpla con el objetivo para el que se había creado se tomará una decisión judicial.

El Gobierno tiene la intención de invalidar la decisión núm. 150 de 1987, ya que los trabajadores y las organizaciones sindicales gozaban de numerosas garantías en caso de privatización o de insolvencia de los empleadores.

El orador solicitó la revisión por parte de la Comisión de Expertos del artículo 6 del proyecto de Código, ya que los funcionarios gozan de normas especiales que regulan su contratación, promoción, salarios mensuales y pensiones de vejez. La discriminación en el trabajo no existe ni tampoco están privados de protección de las disposiciones del Convenio.

Con respecto a la petición de la Comisión de Expertos sobre los trabajadores del servicio público y pensionados, solicitó a la Comisión que revise el artículo 3, 2) del nuevo proyecto de Código que no se aplica a los trabajadores cubiertos por las disposiciones de la Ley sobre la Función Pública y la Ley Consolidada sobre la Jubilación Pública, a los miembros de las fuerzas armadas y a las familias de los empleadores.

El artículo 5 del proyecto de Código del Trabajo establece la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (Convenio núm. 87); el derecho de sindicación y de negociación colectiva (Convenio núm. 98); la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y tra-

bajo infantil; la eliminación de la discriminación en el lugar de trabajo, la garantía de salarios equitativos y el diálogo social. El artículo mencionado anteriormente es un ejemplo concreto de la observación de Iraq de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y una invitación a la aplicación del trabajo decente.

**Los miembros trabajadores** explicaron los motivos por los que habían decidido situar a Iraq en la lista de casos individuales. Admitieron que la situación de guerra civil y las circunstancias políticas sumamente complicadas dificultan el trabajo del Gobierno. Sin embargo, existen motivos importantes relacionados con la justicia social que están a favor de la elección de este caso. De hecho, la población es la primera víctima de esta situación y los sindicalistas tienen que hacer frente a numerosos peligros. Al igual que los trabajadores del sector petrolero y de la enseñanza y los funcionarios públicos, son considerados como objetivo por las bandas armadas y los grupos terroristas. La discusión de este caso en la Comisión se inscribe totalmente en el mandato de la OIT, que proporciona orientaciones e instrumentos para restablecer la justicia social en las situaciones de crisis. El objetivo es ayudar al Gobierno iraquí a reiniciar un verdadero diálogo social, a través de una negociación colectiva que tenga en cuenta las circunstancias y necesidades específicas de la población, y, de esta forma, contribuir a restaurar el empleo, reestructurar la seguridad social y restituir la dignidad a los trabajadores. El Gobierno ha aceptado la asistencia técnica de la Oficina en el marco de la preparación del nuevo Código del Trabajo. Sin embargo, siguen planteándose problemas en lo que respecta a la aplicación del Convenio núm. 98, y especialmente de sus artículos 1, 3, 4 y 6.

En relación con la discriminación antisindical, señaló que, aunque el artículo 41 del proyecto de Código del Trabajo contempla la protección de los sindicalistas, una sola disposición no es suficiente. Habría que prever la forma en la que un demandante puede presentar las pruebas que demuestran que ha sido objeto de discriminación, proporcionarle un plazo suficiente para reunir los documentos y, de forma general, facilitarle el acceso gratuito a un sistema judicial imparcial. Asimismo, las disposiciones relativas a los fundadores y presidentes de los sindicatos, no prevén la posibilidad de que se les proteja contra los actos de discriminación durante la duración de su relación laboral. Estas disposiciones dejan sin protección a los miembros de los sindicatos y a los antiguos dirigentes sindicales.

El proyecto de Código del Trabajo parece regular de forma positiva la cuestión de la representación de los miembros de los sindicatos, a la hora de defender sus intereses colectivos y las cuestiones relacionadas con los diferentes niveles de negociación colectiva. Por consiguiente, el enfoque adoptado es demasiado restrictivo en lo que respecta a la disposición del Código que prevé que un sindicato necesita el apoyo del 50 por ciento de los miembros de una unidad de negociación para que se le reconozca como interlocutor. Por último, debe examinarse la cuestión de la protección de los funcionarios y de los empleados del sector público que no trabajan en la administración del Estado, debido a que el proyecto de Código excluye a los «funcionarios y jubilados de la administración pública».

Hay que reconocer que el Gobierno ha realizado esfuerzos, pero éstos son insuficientes para dar plena aplicación al Convenio núm. 98 y para garantizar la lucha contra la discriminación antisindical. Concluyó señalando que el Gobierno debe adoptar a la mayor brevedad las medidas necesarias para solucionar los problemas señalados con gran precisión por la Comisión de Expertos.

**Los miembros empleadores** reconocieron el papel del Gobierno con respecto a la negociación colectiva así como el clima de violencia que reina en el país, que afecta a la mayoría de las personas, en particular los trabajadores y

los empleadores. Sin embargo, la ratificación de los convenios de la OIT, como el Convenio núm. 98, permitirá la construcción de un futuro más estable en Iraq. La OIT ha brindado su asistencia con respecto al Código del Trabajo, pero todavía quedan áreas por mejorar. La negociación colectiva en la función pública debe ponerse de conformidad con el Convenio, en particular en el ámbito de la legislación sobre la discriminación antisindical. Sin embargo, el Grupo de los Empleadores discrepó en que todos los sindicatos deberían negociar colectivamente, ya que esto podría conducir a una proliferación de sindicatos en el país y a una situación insostenible.

Los miembros empleadores acordaron, sin embargo, que es necesario invitar a todos los actores importantes a la mesa de la negociación colectiva. Tanto los empleadores como los trabajadores vienen ofreciendo su asistencia y ésta es una oportunidad que se debe aprovechar. Por último, instaron al Gobierno a hacer uso de la asistencia técnica ofrecida por la OIT.

**El miembro trabajador de Iraq** se refirió al sufrimiento de los trabajadores y de las organizaciones sindicales de Iraq a causa de las leyes y decisiones del Gobierno que son contrarias al derecho de sindicación y a los demás derechos sindicales establecidos en los instrumentos de la OIT. Asimismo, señaló las continuas violaciones llevadas a cabo por las fuerzas de ocupación y los peligros a los que, en general, tienen que hacer frente los ciudadanos y los sindicatos iraquíes, debido, en particular, en un contexto de cinco años de terrorismo.

A partir de 2003, año de la ocupación de Iraq, los trabajadores han intentado establecer sindicatos fuertes e independientes, lo cual ha conducido a la creación de varias federaciones sindicales. Durante más de dos años, estas federaciones han funcionado de manera independiente, basándose en la fe que tienen los trabajadores en el pluralismo y en la democracia. El 20 de septiembre de 2005, las tres federaciones sindicales más importantes se fusionaron para formar la Federación General de Trabajadores Iraquíes. Esta Federación continúa unificando la voz de los trabajadores iraquíes y procura protegerlos de las trágicas circunstancias predominantes, como el desempleo, el trabajo infantil y la enfermedad. Hizo hincapié en que su Federación mantiene su compromiso con el movimiento sindical libre de toda discriminación y de la injerencia gubernamental.

Lamentablemente, y a pesar de los cambios que se han producido durante los últimos cinco años, la legislación injusta impuesta por el régimen anterior sigue vigente. La Ley sobre el Trabajo y la Seguridad Social, de 1987, y la Ley sobre Organización Sindical, núm. 52, del mismo año, siguen en vigor, y todavía no se ha adoptado el nuevo código del trabajo, a pesar de los esfuerzos realizados por su Federación y el Ministerio de Trabajo, a través de comités conjuntos, para elaborarlo. La ley núm. 150, de 1987, que el orador calificó de infame, sigue en vigor, privando a los funcionarios públicos del derecho de sindicación.

Recordó que desde abril de 2003 y la elección del Gobierno iraquí, la Federación General de Trabajadores Iraquíes sintió un gran optimismo, debido a que pensó que se podrían modificar las leyes injustas, a través de la presión ejercida por los trabajadores y los interlocutores sociales. Expresó su sorpresa por la adopción por el Consejo de Ministros de la decisión núm. 8750, de 2005, que consideró injusta. En virtud de esta decisión sin precedentes, el Consejo de Ministros incautó los fondos y propiedades de todos los sindicatos. A partir de entonces, y aunque la Federación continuó su trabajo, toda la labor sindical perdió su eficacia. En abril de 2007, las fuerzas estadounidenses atacaron las instalaciones de la Federación General de Trabajadores Iraquíes, destruyendo todos los muebles y propiedades, e incautando los ordenadores y los equipos sin justificación. Señaló a la atención de los asistentes a la reunión la cuestión del terrorismo y de sus repercusiones

en las actividades sindicales. Asimismo, comentó que varios líderes sindicales habían sido víctimas de ese terrorismo.

Por último, el orador declaró que su Federación está en contra de la privatización de la riqueza petrolera de Iraq y de los importantes sectores de servicios, y solicitó la solidaridad y la ayuda de la comunidad internacional para los sindicatos y los trabajadores iraquíes, a fin de que puedan sobreponerse a esta funesta situación.

**El miembro trabajador del Reino Unido**, a cuya declaración se adhirieron la Federación Americana del Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), las federaciones sindicales internacionales, la Federación Internacional de los Sindicatos de los Trabajadores de la Química, la Energía, Minas e Industria Diversas (ICEM), la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y la Internacional de la Educación, declaró que el futuro del Iraq depende de la solidez, la libertad y la independencia de las organizaciones sindicales. Sin embargo, las fuerzas de ocupación continúan asaltando sus oficinas y confiscando sus bienes, los insurgentes siguen asesinando a los líderes sindicales y el Gobierno sigue manteniendo leyes que restringen las actividades sindicales, interfiriendo en los asuntos internos y en las finanzas de los sindicatos y acosando a sus líderes.

El orador mencionó cinco factores de gran preocupación. En primer término, la ley núm. 150 de 1987, que prohíbe las organizaciones sindicales en el sector público (que representa el 80 por ciento de la fuerza de trabajo iraquí incluido el sector petrolero). En segundo término, la decisión núm. 8750, que faculta al Gobierno para intervenir las organizaciones sindicales a voluntad y que se ha utilizado para inmovilizar sus cuentas bancarias. Esta ley debe ser abolida. En tercer término, la legislación laboral que es conforme a las normas de la OIT, que ya lleva varios años examinándose, pero que todavía no se había aprobado, como se prometiera que se haría. En cuarto término, el Gobierno aún no ha liberado los fondos inmovilizados que estaban destinados a las elecciones internas de la Federación General de Trabajadores Iraquíes (GFIW), e insiste en que los candidatos deben ser ciudadanos iraquíes y en que, en flagrante violación del Convenio núm. 98, deben contar con el respaldo de su empleador. En quinto término, el Gobierno también insiste en que sólo participen los sindicatos del sector privado, lo cual provocará forzosamente la reestructuración de los sindicatos que cuentan con trabajadores, tanto del sector privado como del sector público, e impedirá que la inmensa mayoría de miembros de la GFIW den su opinión respecto de la dirección de su organización.

El orador informó del traslado de ocho líderes de la Federación Iraquí de Sindicatos del Petróleo, afiliada a la ICEM, que serán alejados de su trabajo y sus hogares para situarlos en los campos petrolíferos del sur, destinando una parte a Bagdad donde impera la violencia, obstaculizando de esta manera las actividades del sindicato y poniendo deliberadamente los líderes en peligro. Estas alegaciones no conciernen el Kurdistán iraquí.

Instó al Gobierno a explicar sus contradicciones entre lo dicho y lo hecho, dado que los sindicatos independientes reúnen los trabajadores y apoyan la emancipación de las mujeres más allá de las fronteras sociales. El Gobierno debe cesar la represión antisindical, introducir una legislación laboral que promueva el diálogo social, la libertad sindical y la negociación colectiva. El orador solicitó finalmente al Gobierno que actúe sin demora para poner la legislación y la práctica de conformidad con el Convenio.

**El miembro empleador de Iraq** declaró que la decisión núm. 8750 de 8 de agosto de 2005, adoptada por el Gobierno de Iraq, y por la que se confiscaron los fondos de los interlocutores sociales, no estaba justificada y fue considerada inconstitucional, debido a que se trataba de una ingerencia no democrática en los asuntos de las organiza-

ciones, y no estaba de conformidad con las normas internacionales del trabajo.

La decisión tuvo un impacto negativo en la capacidad de los empleadores de proporcionar servicios a sus miembros y en su participación en muchas reuniones internas y externas, limitando sus posibilidades de formular políticas y programas a fin de reforzar sus capacidades.

Señaló que entiende perfectamente las preocupaciones que acucian al Gobierno y sus esfuerzos para hacer frente al terrorismo y a todos los casos de violencia que afectan al país y a la población desde la ocupación. Asimismo, hizo hincapié en los grandes desafíos que se plantean en el ámbito económico y social.

Las preocupaciones antes mencionadas pueden estar en la base de la adopción de la decisión núm. 8750 o ser la causa de los retrasos en la adopción de medidas firmes para abordar las cuestiones pendientes. Reiteró el compromiso de los empleadores en lo que respecta a la continuación del diálogo con el Gobierno, representado por el Ministerio de Trabajo y por el Ministro, a fin de anular la decisión antes señalada, e indicó que son muchos los miembros activos del Gobierno que están a favor de esa anulación.

Expresó su esperanza de que el Gobierno nacional anule dicha decisión como gesto de buena voluntad hacia el sector privado y sus representantes, a fin de permitirles participar eficazmente en la reconstrucción y en el desarrollo de país, y en la creación de puestos de trabajo que permitan reducir el desempleo y potenciar la paz social.

Concluyó solicitando a la OIT y a la Oficina Regional de la OIT para los países árabes, que se encuentra en Beirut, que ayudaran a los interlocutores sociales a mejorar sus capacidades y promover el diálogo social, con miras a que se anulara la decisión antes mencionada. Asimismo, les solicitó que ayudaran a Iraq a hacer frente a los desafíos y presiones que se le planteaban en este momento tan crítico de su historia.

**El representante gubernamental de Iraq** acogió con beneplácito las opiniones manifestadas por los miembros empleadores y expresó su aprecio por la comprensión de la compleja situación imperante en Iraq. Reafirmó el compromiso de su Gobierno de dar efecto a las disposiciones del Convenio núm. 98, que el país ratificó en 1962. Manifestó asimismo su gratitud a los miembros trabajadores por el apoyo prestado a los trabajadores iraquíes y a su movimiento sindical y dijo que se tendrán en cuenta las observaciones de orden técnico sobre el nuevo proyecto de Código del Trabajo. Indicó que los acontecimientos a los cuales se hizo referencia en el curso del debate reflejan la situación general en el país y afectan a la sociedad en su conjunto. Agradeció también las opiniones manifestadas por el miembro trabajador de Iraq, las cuales coinciden con las opiniones expresadas por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales. Añadió que el Ministerio procura por todos los medios remover todos los obstáculos que se presenten a los interlocutores sociales.

Informó a la Comisión de la Conferencia sobre la correspondencia intercambiada entre el Ministerio del Trabajo y los órganos oficiales superiores, encaminada a revocar la injusta ley núm. 150, de 1987, así como la decisión Diwani núm. 8750 de 8 de agosto de 2005. El movimiento sindical iraquí creó una comisión profesional, preparatoria y objetiva, encargada de supervisar las elecciones con arreglo a la reglamentación vigente, y se observan progresos en la preparación del mecanismo necesario a la realización de elecciones, de modo que se garantice la instauración de la democracia.

Añadió que la óptica a la que hicieron alusión los miembros empleadores correspondía plenamente a las expectativas del Ministerio del Trabajo y manifestó su aprecio a los miembros empleadores por sus comentarios relativos a la cooperación entre el Ministerio y los interlocutores sociales. Hizo un llamamiento a la OIT y a su Oficina regional de Beirut para que desplieguen esfuerzos



destinados a fortalecer las capacidades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, mediante la provisión de material y asistencia técnica. Reiteró su compromiso con el ejercicio de los derechos sindicales y de negociación colectiva e hizo hincapié en la importancia que reviste el diálogo social como medio de garantizar efectivamente la democracia y realizar progresos. Su Gobierno está decidido a alcanzar estos objetivos para sobreponerse a la realidad actual y asegurar la prosperidad de los empleadores y de los trabajadores iraquíes.

**Los miembros trabajadores** indicaron que el debate entablado muestra que el Gobierno iraquí se esfuerza por cumplir las obligaciones dimanantes del Convenio núm. 98. No obstante, es evidente que estos esfuerzos resultan insuficientes. En efecto, la lectura del proyecto de Código del Trabajo no demuestra que actualmente se estén combatiendo y eliminando efectivamente los actos de discriminación en contra de los sindicatos. Las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos son muy precisas a este respecto y están muy bien fundamentadas. En consecuencia, le corresponde al Gobierno adoptar sin tardanza, medidas que garanticen una verdadera libertad sindical, entre otras medidas, mediante la abolición de la legislación que la restringe.

En 2007, la Oficina ofreció asistencia técnica para elaborar el Código del Trabajo. Pero ello fue insuficiente. No obstante, no es adecuado criticar por ello al Gobierno, en la medida en que debe hacer frente a una situación cuyo control escapa completamente de sus manos.

Los miembros trabajadores propusieron el envío por la Oficina de una nueva misión de asistencia técnica para que el Gobierno pueda atender adecuadamente las solicitudes que le ha formulado la Comisión de Expertos e integrar en la legislación nacional las soluciones propuestas.

Insistieron asimismo en que la actitud positiva del Gobierno iraquí les inspira confianza y que en ningún momento supusieron una mala voluntad de su parte. Sería otra su actitud si los resultados de una encuesta ulterior realizada por la CSI, o si los resultados del control realizado por alguna otra instancia responsable de la aplicación de normas demostraran que su actitud merece menos crédito.

**Los miembros empleadores** tomaron nota con preocupación de algunas de las alegaciones de los miembros trabajadores. Hicieron hincapié, no obstante, en que el Gobierno debe considerar que existe consenso entre los miembros empleadores y los miembros trabajadores, respecto de que los antiguos decretos deben ser derogados y que es necesario adoptar un nuevo Código del Trabajo que tenga en cuenta las observaciones de la Comisión de Expertos. Reiteraron que el actual clima inaceptable que reina desaparecería si se establecieran bases sólidas. Estos últimos no sólo incluyen una nueva legislación sino también un fortalecimiento del diálogo social. La OIT podría desempeñar un papel muy importante a este respecto. Los miembros empleadores apoyan la propuesta de los miembros trabajadores de que es necesario considerar una futura participación de la Oficina.

### **Conclusiones**

La Comisión tomó nota de la información proporcionada por el representante del Gobierno y del posterior debate.

La Comisión observó que los comentarios de la Comisión de Expertos se referían a graves alegatos de violencia antisindical, la falta de medidas legislativas suficientes para la aplicación del Convenio y la emisión de directivas en el sector petrolífero que atentan contra las garantías previstas en el Convenio.

La Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno en relación con el proceso de reconstrucción en curso y del clima de violencia en el país. Tomó nota, además, de que el proyecto de Código del Trabajo, elaborado con la asistencia técnica de la OIT se encuentra actualmente ante el Consejo

de la Shura, y de la declaración del Gobierno de que los comentarios de la Comisión de Expertos serán tenidos en consideración, antes de proceder a su adopción. El Gobierno añadió que, pese a la actual falta de un marco legislativo adecuado que regule el derecho de sindicación, los sindicatos pudieron llevar a cabo sus actividades sin injerencias. La Comisión tomó nota, además, de la declaración del Gobierno relativa al conflicto de los trabajadores en el sector petrolífero.

Asimismo, la Comisión tomó nota de la declaración formulada por el delegado de los trabajadores de Iraq respecto a las dificultades que afrontaban los trabajadores para constituirse como sindicatos y las injerencias a las que se habían visto sometidos en sus actividades las organizaciones, incluyendo el congelamiento de fondos sindicales. La Comisión observó que las organizaciones de empleadores de Iraq planteaban preocupaciones similares.

Observando que el proyecto de Código del Trabajo fue elaborado hace algún tiempo con la asistencia técnica de la OIT, la Comisión expresó su firme esperanza de que dicho proyecto será modificado de acuerdo con los términos solicitados por la Comisión de Expertos, en plena consulta con todos los interlocutores sociales, y que será adoptado sin demora. Mientras tanto, la Comisión pidió al Gobierno que garantice que las leyes y la práctica del régimen anterior han dejado de aplicarse. La Comisión consideró que la aplicación de este Convenio y los importantes esfuerzos para llegar a un diálogo social amplio y significativo constituían piedras angulares fundamentales del proceso de reconstrucción que está en marcha en el país. Confío en que el Gobierno estará pronto en posición de garantizar que todos los trabajadores, incluidos los funcionarios públicos que no participan en la administración del Estado, gocen plenamente de la protección efectiva de las disposiciones del Convenio.

Apreciando la solicitud de asistencia técnica de la OIT formulada por el Gobierno, la Comisión instó al Gobierno a que acepte una misión de asistencia técnica de la OIT en un futuro próximo.

**Los miembros trabajadores** manifestaron que habrían deseado que en las conclusiones se mencionara la cuestión de la destrucción de los locales sindicales.

---

### **Convenio núm. 105: Abolición del trabajo forzoso, 1957**

---

#### **INDONESIA (ratificación: 1999)**

Una representante gubernamental declaró que el Gobierno de su país había acogido favorablemente las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio núm. 105, si bien algunas de las cuestiones planteadas en las mismas no guardaban relación con la aplicación del Convenio.

Desde que en 1999 ratificara el Convenio, Indonesia había hecho constantes progresos en la aplicación del mismo. Había enmendado su legislación para prohibir la utilización de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, y había promulgado la ley núm. 26, de 1999, para revocar la Ley núm. 11 de 1963 sobre la Abolición de las Actividades Subversivas o de Rebeldía. A pesar de la existencia de programas de rehabilitación para los reclusos, el Decreto presidencial núm. 32 de 1999, relativo a los requisitos y arreglos para el pleno ejercicio de los derechos de los reclusos, aseguraba que dichos programas se desarrollaran de conformidad con el Convenio.

Desde 1945, año de su independencia, Indonesia ha respetado y defendido los derechos humanos, incluida la libertad de los ciudadanos de obtener empleos decentes, sobre la base de los principios de Pancasila, que es la filosofía nacional. Además, el artículo 28, apartado d), de la Constitución establece que todos los ciudadanos tienen derecho a trabajar y a percibir una remuneración en sus relaciones de empleo. Como miembro de las Naciones Unidas, Indonesia también está obligada a defender los



principios consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; esos compromisos se habían reforzado y reafirmado mediante la promulgación en 1999 de la Ley núm. 39 sobre Derechos Humanos. Además, la Ley núm. 13, de 2004, sobre la Mano de Obra, la Ley núm. 21 del año 2000 sobre los Sindicatos y la Ley núm. 4, de 2004, sobre Solución de Conflictos Laborales, en su conjunto trasladan al contexto nacional los principios contenidos en los Convenios fundamentales de la OIT.

En lo relativo a la ley núm. 27 de 1999, sobre la modificación del Código Penal respecto de los delitos contra la seguridad del Estado la oradora sostuvo que esa ley, que había sido elaborada por miembros del Parlamento y aprobada por consenso nacional, seguía siendo válida. Respecto a la ley núm. 9 sobre la libertad de expresión en público, las sanciones previstas por su contravención se estipulaban en los artículos 15, 16 y 17 de la misma. Subrayó que la ley núm. 9 se aprobó en 1998, época en que los derechos humanos habían pasado a ocupar un lugar prominente en la sociedad indonesia; por tanto, la ley núm. 9 estaba orientada a garantizar plenamente el derecho a la libertad de opinión pública, pero también aspiraba a equilibrar ese derecho con la necesidad de orden, paz y respeto a los demás. Se haría llegar a la Comisión una copia de la ley núm. 9, de 1998.

La oradora informó a la Comisión de que se estaba trabajando en un proyecto de revisión del Código Penal. El código actual era una herencia de la época colonial y la revisión reflejaría debidamente los nuevos adelantos de la sociedad de Indonesia, incluido el respeto de los derechos humanos fundamentales.

Reiteró que la ley núm. 11, de 1963, ya no estaba en vigor, puesto que había sido revocada por la ley núm. 26, de 1999, de la cual también se haría llegar una copia. Refiriéndose a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos en relación con la Ley núm. 13, de 2003, sobre la Mano de Obra, en concreto sobre los artículos 139 y 185, aclaró que el artículo 139 no prevé ninguna sanción penal, y mucho menos reclusión, para quienes participen en huelgas. Además, en 2005 el Gobierno tomó medidas para revisar la ley núm. 13, de 2003, pero dicha revisión no obtuvo el respaldo necesario de los interlocutores sociales y consiguientemente se había archivado. En cambio, se había creado un equipo independiente compuesto por profesores e investigadores de cinco prominentes universidades del país para revisar los diversos reglamentos existentes en materia de mano de obra y recursos humanos. Al igual que todos los asuntos relativos a la política en materia de mano de obra, la revisión de la ley núm. 13, de 2003, se debatiría en el órgano tripartito. Para terminar, subrayó el compromiso del Gobierno de su país de dar aplicación a todos los convenios ratificados, incluido el Convenio núm. 105.

**Los miembros empleadores** agradecieron al Gobierno la información que había proporcionado. Señalaron que Indonesia está haciendo grandes progresos como joven democracia, y que resulta apropiado alentar los esfuerzos del Gobierno a fin de aplicar las normas internacionales del trabajo, especialmente, si se tiene en cuenta la gran variedad geográfica, política, étnica y cultural que caracteriza a esta nación. Indicaron que este caso concierne básicamente a cuestiones legislativas relacionadas con dos aspectos del Convenio, a saber: la prohibición del uso del trabajo forzoso como castigo por expresar opiniones opuestas al sistema político, social o económico establecido, y la prohibición de la imposición de trabajo forzoso por la participación en huelgas. Asimismo, existe un elemento importante relacionado con la libertad de expresión.

Acogieron con beneplácito la memoria actualizada sobre la aplicación del Convenio que había transmitido el Gobierno, pero señalaron que, según la observación de la Comisión de Expertos, la memoria carece de información suficiente para poder evaluar los progresos que se están

realizando en relación con las cuestiones por ella planteadas.

Pueden señalarse dos ejemplos de progreso. El primero, está relacionado con las enmiendas al Código Penal. Sin embargo, a este respecto señalaron que no resulta suficiente que el Gobierno señale simplemente que la reforma del Código Penal está en curso. Pidieron al Gobierno que indicara de forma más precisa cuál es la sustancia de las reformas, y, en particular, si abordan directamente las cuestiones planteadas en la observación de la Comisión de Expertos.

El segundo ejemplo, está relacionado con dos sentencias del Tribunal Constitucional mencionadas en la observación de la Comisión de Expertos. En una de estas sentencias, pronunciada en 2006, se consideró inapropiado mantener en el Código Penal los artículos que establecen sanciones por insultos deliberados contra el Presidente o el Vicepresidente. En la otra, pronunciada en 2007, se consideró que los artículos 154 y 155 del Código Penal, que establecen penas de prisión que conllevan trabajo obligatorio por expresar públicamente hostilidad contra el Gobierno, son inconstitucionales. Aunque tomaron nota de estos progresos, lamentaron que la Comisión de Expertos se haya visto obligada a obtener estas sentencias a través de Internet. Además, considerando que en su intervención el Gobierno no ha abordado esta cuestión, le pidieron que indicara si estas sentencias se tendrán en cuenta en la reforma en curso del Código Penal.

Recordaron que, a fin de evaluar la aplicación del Convenio, los órganos de supervisión de la OIT habían desarrollado una jurisprudencia que distingue entre actos de violencia contra el Estado, por una parte, y simples expresiones de opinión, por otra parte. Según la Comisión de Expertos, el Convenio sólo protege las expresiones de opinión. De igual manera, la sentencia de 2007 del Tribunal Constitucional sostuvo que para sancionarse de una forma que esté de conformidad con el Convenio, los actos subversivos tienen que ser algo más que una simple crítica y generar hostilidad hacia el Gobierno. Por consiguiente, las perspectivas de ambos órganos convergen, y es el Gobierno el que tiene que indicar si el Código Penal se enmendará de conformidad con las sentencias del Tribunal Constitucional y los comentarios de la Comisión de Expertos.

Estimaron que es necesario seguir trabajando a nivel nacional para encontrar soluciones a las cuestiones planteadas en los comentarios de la Comisión de Expertos sobre la necesidad de enmendar la Ley sobre la Mano de Obra, núm. 13, de 2003. Al tomar nota de la indicación del Gobierno de que la propuesta para enmendar la Ley sobre la Mano de Obra no ha recibido suficiente apoyo de los interlocutores sociales, señalaron que la obligación de cumplir plenamente con los requisitos del Convenio garantiza que el Gobierno y los interlocutores sociales examinen nuevamente las enmiendas de la Ley sobre la Mano de Obra, de conformidad con los comentarios de la Comisión de Expertos.

**Los miembros trabajadores** señalaron que el Convenio tiene por objetivo erradicar las prácticas que permiten imponer un trabajo como medida disciplinaria, como forma de sancionar la expresión de opiniones políticas o la manifestación de ideas contrarias al orden político, social o económico establecido o como castigo por haber participado en una huelga. Por consiguiente, este Convenio está relacionado con dos pilares fundamentales de la democracia, a saber, la libertad de expresión y la libertad sindical, en relación con el derecho de huelga. La Comisión examina por primera vez la aplicación de este Convenio en Indonesia debido a que, a pesar de las solicitudes reiteradas de la Comisión de Expertos, el Gobierno todavía no había adaptado su marco legislativo al Convenio, lo cual posibilita que los sindicalistas y opositores políticos sean víctimas de trabajo forzoso. A través de esta legislación restrictiva, el Gobierno pretende neutralizar to-

das las tentativas de disidencia y de oposición política, ya que las actividades realizadas con estos objetivos pueden ser sancionadas con penas de prisión que incluyan la imposición de trabajo penitenciario.

La derogación de la Ley núm. 11, de 1963, sobre la Eliminación de las Actividades Subversivas constituye un avance importante. Ahora el Gobierno debe garantizar que las personas que se han visto perjudicadas por la aplicación de esta Ley sean indemnizadas.

Los miembros trabajadores citaron una serie de disposiciones de la legislación que son contrarias al Convenio: las disposiciones de la Ley núm. 27, de 1999, sobre la Revisión del Código Penal respecto de los delitos contra la seguridad del Estado; las disposiciones de la ley núm. 9, de 1988, que prevén limitaciones a la expresión de ideas en público, cuyo incumplimiento puede ser sancionado con penas de prisión; los artículos 154 y 155 del Código Penal, que sancionan con penas de prisión la expresión pública de la hostilidad, el odio o el desprecio hacia el Gobierno. Sin embargo, estas disposiciones, que fueron utilizadas para encarcelar al dirigente sindical Sarta Bin Sarim, en 2007, fueron declaradas inconstitucionales por el Tribunal Constitucional. El Gobierno debe revisar todas estas disposiciones a la mayor brevedad.

Además, los miembros trabajadores se refirieron a las disposiciones que permiten imponer un trabajo forzoso, en forma de penas de prisión que incluyen trabajo obligatorio a las personas que no respetan las disposiciones de la Ley sobre Mano de Obra núm. 13, de 2003, que limita el ejercicio del derecho de huelga. Esta ley prevé, por una parte, limitaciones al ejercicio del derecho de huelga que son contrarias al Convenio núm. 87 y a la jurisprudencia desarrollada por los órganos de control en relación con los servicios mínimos y con los servicios esenciales y, por otra parte, sanciones penales claramente desproporcionadas. La Comisión de Expertos ha establecido, justificadamente, un vínculo con los comentarios formulados sobre la aplicación del Convenio núm. 87. Estos comentarios ilustran las dificultades que se plantean al ejercicio de la libertad sindical en el país.

Los miembros trabajadores indicaron que es importante hacer hincapié en otra disposición legislativa que resulta preocupante, a saber, el artículo 335 del Código Penal, que prevé sanciones en caso de «conducta desagradable». Este artículo ha sido utilizado contra seis trabajadores que querían participar, durante las horas de trabajo, en las celebraciones del 1.º de mayo.

Para concluir, manifestaron que no se trata sólo de un problema de la legislación, sino también de un problema preocupante en lo que respecta al control de la aplicación de esta legislación, teniendo en cuenta la corrupción existente en la policía y en el sistema judicial. La mejor legislación en materia de protección de los derechos sindicales no puede ser eficaz si el Gobierno no lucha contra la corrupción.

**El miembro trabajador de Indonesia** declaró que, aunque acoge con beneplácito la decisión del Tribunal Constitucional de Indonesia de suprimir los artículos 155 y 157 del Código Penal, así como el proceso para redactar un nuevo código penal para sustituir al Código existente, que data de la época en que el país era colonia holandesa, lamenta informar a la Comisión de que existe otro artículo en el Código Penal que a menudo se utiliza contra los sindicalistas y que atenta gravemente contra la libertad de expresión. Se trata del artículo 335, que estipula que una persona puede ser condenada a una pena de prisión de un máximo de un año por ser «desagradable» a otra persona.

Señaló el ejemplo de Sarta Bin Sarim, un dirigente del sindicato KUI SBSI de la Tambun Kusuma Company Tangerang, de Java Occidental. Junto con otros seis trabajadores, Sarta bin Sarim fue condenado a una pena de prisión de seis meses por expresar opiniones acerca de los derechos laborales durante las celebraciones del 1.º de mayo de 2007. La administración de la empresa utilizó el

artículo 335 que convierte en delito la «conducta desagradable» para denunciar a este dirigente y a los otros seis trabajadores a la policía. Todos estuvieron seis meses en prisión.

En relación con los servicios esenciales, señaló a la atención de la Comisión el caso de los trabajadores del aeropuerto PT Angkasa Pura, de Yakarta. Algunos trabajadores fueron despedidos y otros suspendidos de empleo como consecuencia de las acusaciones de que en mayo de 2008 habían participado en una huelga en una empresa que «sirve los intereses públicos». Los criterios para determinar los servicios esenciales están contemplados en la Ley sobre la Mano de Obra núm. 13, de 2003, y como no corresponden a los criterios de servicios esenciales, desarrollados en virtud de los Convenios núms. 87 y 98, la administración despidió al Sr. Arif Islam, presidente del sindicato de Angkasa Pura y suspendió a siete miembros del mismo sindicato durante tres meses. El caso se encuentra en los tribunales y los trabajadores pueden ser sentenciados a penas de prisión de un máximo de cuatro años.

El orador concluyó pidiendo al Gobierno que: se devuelva su estatus jurídico al Sr. Bin Sarim; se garantice el cese inmediato de las violaciones de los derechos laborales de los trabajadores del aeropuerto y se les reincorpore a sus puestos de trabajo; se proporcione una mediación para evitar que el caso se lleve a los tribunales, y se tomen las medidas adecuadas para enmendar el artículo 139 de la Ley sobre la Mano de Obra núm. 13, de 2003, a fin de poner la noción de servicios esenciales en conformidad con los Convenios núms. 87 y 98. Asimismo, pidió al Gobierno que acelere el proceso de elaboración de un nuevo Código Penal en el que no se tipifiquen como delito las actividades de los sindicatos y que no se utilice contra los activistas y otros defensores de los derechos civiles.

**El miembro gubernamental de Filipinas** señaló que su Gobierno estaba orgulloso de apoyar a Indonesia, no sólo como miembro de la ASEAN, sino también como país que había experimentado también la transición pacífica de un autoritarismo militar a un gobierno democrático. Indonesia es ahora uno de los partidarios más acérrimos de los principios democráticos, los derechos humanos y el imperio de la ley en la región de la ASEAN.

Sin embargo, la transición de un gobierno autoritario a uno democrático no ocurrió de la noche a la mañana, sino que fue imprescindible un enfoque constante y gradual, así como el ánimo y el apoyo de la comunidad internacional. Indonesia, no obstante, había avanzado con valor en su empeño por garantizar el respeto de los principios democráticos, los derechos humanos y el imperio de la ley. En este sentido, observó en particular la creación del Tribunal Constitucional y de la Comisión Nacional de Derechos Humanos. Con respecto a esta última, Indonesia fue uno de los únicos cuatro países de la región que había creado un órgano independiente para promover y proteger los derechos humanos. Indonesia había también preparado un plan de acción nacional en materia de derechos humanos, que se encontraba ahora en su segunda fase, y había cooperado con los distintos órganos internacionales para su aplicación.

A la luz de lo mencionado anteriormente, expresó su confianza de que Indonesia podrá tratar de manera adecuada las preocupaciones relativas a los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, mediante procedimientos previstos dentro del marco jurídico nacional.

**El miembro gubernamental de Cuba** tomó nota de que el Gobierno indonesio alienta el diálogo social tripartito para implementar el Convenio. Las conclusiones sobre este caso deberán privilegiar la cooperación técnica y el diálogo abierto y respetuoso. Deberían también tener la aprobación del Gobierno.

**La representante gubernamental de Indonesia** agradeció los aportes de los oradores. Reiteró que algunos de los

asuntos que se habían planteado en la discusión del presente caso no estaban relacionados con la aplicación del Convenio núm. 105 y que el proceso de reforma democrática y legal estaba en curso.

Respondiendo a la alusión hecha al Sr. Bin Sarim, señaló que el asunto estaba siendo examinado por el Comité de Libertad Sindical en el contexto del caso núm. 2585. El Gobierno había proporcionado al Comité amplia información sobre la cuestión, y la oradora expresó su preocupación por el hecho de que la presente discusión de cuestiones referentes al Sr. Bin Sarim perjudicase el examen que posteriormente haría el Comité sobre la cuestión. Indicó, no obstante, que el Sr. Bin Sarim había sido liberado en octubre de 2007.

Refiriéndose al conflicto laboral de PT Angkasa Pura, indicó que en marzo de 2008 se había iniciado un procedimiento de mediación relacionado con los trabajadores despedidos; era de esperar que el intenso diálogo permitiera dar una solución satisfactoria al conflicto. Reiteró que Indonesia había estado inmersa en los últimos diez años en un proceso de transformación democrática y se encontraba completamente volcada en la defensa de los derechos humanos.

Los miembros empleadores tomaron nota de los progresos comunicados por el Gobierno y de las decisiones tomadas por el Tribunal Constitucional. Además, observaron el clima político y en materia de derechos humanos que había mejorado durante los últimos diez años, y los extraordinarios progresos realizados para pasar de un gobierno militar a uno democrático.

Solicitaron al Gobierno que incluyera la información que había proporcionado a la Comisión en su memoria presentada a la Comisión de Expertos, tal y como se solicitó anteriormente. Agradecieron la reforma en curso del Código Penal y animaron al Gobierno a proporcionar más detalles sobre la situación actual de su enmienda. En lo que respecta a la Ley sobre Mano de Obra, de 2003, al tiempo que observaron que el Gobierno había solicitado el asesoramiento de los expertos nacionales para su revisión, animaron al Gobierno a recurrir también a la asistencia técnica de la Oficina para poner la legislación de conformidad con el Convenio.

Los miembros trabajadores pidieron al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para poner la legislación y la práctica nacionales en conformidad con el Convenio, suprimiendo algunas restricciones a la libertad de expresión y al ejercicio del derecho de huelga, en estrecha colaboración con los interlocutores sociales. Las modificaciones realizadas a la legislación para promover la libertad sindical deberán plasmarse en un enfoque global, según el cual los procedimientos administrativos y policiales deberán ser examinados y reformados. Además de las disposiciones mencionadas por la Comisión de Expertos, el artículo 335 del Código Penal que incrimina las «conductas desagradables» deberá también ser modificado, puesto que se utiliza para restringir la libertad de expresión y el derecho de huelga. Por otra parte, el Gobierno deberá tomar las medidas necesarias para indemnizar a las personas que hayan padecido perjuicios con motivo de la aplicación de las disposiciones de la legislación que se oponen a los principios de la OIT. El Gobierno deberá aceptar la asistencia de la Oficina y comunicar todas las informaciones necesarias para que la Comisión de Expertos pueda verificar si la legislación está de conformidad con el Convenio.

### Conclusiones

La Comisión tomó nota de la información verbal proporcionada por la representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación. La Comisión tomó nota de la información proporcionada por la representante gubernamental referente a la situación laboral en Indonesia y a las diversas medidas adoptadas por el Gobierno para dar cumplimiento a todos los instrumentos internacionales de

derechos humanos, incluidos los convenios de la OIT. El Gobierno manifestó que estaba plenamente comprometido con el respeto de los derechos humanos, incluidos todos los derechos y libertades de los ciudadanos en relación con el trabajo decente, de conformidad con los principios de Pancasila — la filosofía nacional. La Comisión tomó nota de la información facilitada por el Gobierno sobre diversas medidas adoptadas con miras a poner la legislación en conformidad con el Convenio y, en particular, referente a la adopción de la ley núm. 26 de 1999, que derogó la Ley núm. 11 de 1963 sobre la Abolición de Actividades Subversivas, así como de la aprobación de las nuevas leyes relativas a la mano de obra, los sindicatos y la solución de conflictos laborales. La Comisión también tomó nota de la información de que se estaba elaborando un proyecto de revisión del Código Penal, y había prometido transmitir a la OIT todos los textos solicitados por la Comisión de Expertos. En cuanto a la enmienda de la Ley sobre Mano de Obra (núm. 13 de 2003), que contiene disposiciones relativas a sanciones desproporcionadas que conllevan trabajo obligatorio por haber participado en huelgas, el Gobierno informó a la Comisión de las medidas adoptadas para revisar la ley, que comprenden el establecimiento de un equipo independiente para revisar diversas disposiciones relativas a la mano de obra y declaró que, tras el debate en el órgano tripartito, la revisión podría hacerse con un enfoque global.

La Comisión tomó igualmente nota de que el Gobierno declaró que la cuestión planteada durante la discusión en la Comisión relacionada con penas de reclusión impuestas a sindicalistas por haber participado en huelgas se estaba discutiendo en el Comité de Libertad Sindical (caso núm. 2585). El Gobierno manifestó que, a su parecer, discutir este asunto en esta Comisión podría prejuzgar las conclusiones del Comité de Libertad Sindical.

La Comisión lamentó tomar nota de que el Gobierno en sus memorias había transmitido muy poca información a la OIT sobre las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos. Estas estaban relacionadas particularmente con las medidas tomadas por el Gobierno para eliminar las discrepancias entre la legislación nacional y el Convenio en las esferas señaladas por la Comisión de Expertos, a saber, las restricciones legales al derecho de huelga, así como a la expresión de ciertas opiniones políticas e ideológicas por cualquier medio o durante reuniones y manifestaciones públicas. La Comisión tomó nota de la conclusión de la Comisión de Expertos de que tales restricciones están comprendidas en el ámbito del Convenio puesto que, en caso de incumplimiento, se imponen penas de prisión que incluyen trabajo penitenciario obligatorio. La Comisión lamentó tomar nota de la información de que recientemente esas restricciones han llevado a la imposición de diversas condenas a penas de prisión, que conllevan trabajo obligatorio, por la expresión pacífica de opiniones políticas y la participación en huelgas, en virtud del artículo 335 del Código Penal («conducta desagradable»). La Comisión instó firmemente al Gobierno a responder y a informar al respecto. La Comisión observó que las cuestiones relativas a las penas impuestas por participar en huelgas están estrechamente relacionadas con la aplicación en Indonesia del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

La Comisión lamentó tomar nota de la declaración del Gobierno de que la Ley núm. 27 de 1999 sobre la Revisión del Código Penal y la Ley núm. 9 de 1998 sobre la Libertad de Expresión en Público, que establecen sanciones penales comprendidas en el ámbito de aplicación del Convenio, se habían adoptado mediante consenso y acuerdo nacionales, debiendo ser respetadas por todos los ciudadanos y, en consecuencia, seguir considerándose pertinentes y válidas en el contexto reciente.

La Comisión tomó nota con interés de que el Tribunal Constitucional, en una decisión reciente, había considerado que ciertas disposiciones del Código Penal son contrarias a

la Constitución, en tanto y en cuanto limitan la libertad de expresión y la libertad de información, bajo penas de reclusión que entrañan trabajo obligatorio. La Comisión recomendó que el texto del proyecto del nuevo Código Penal excluya esa clase de disposiciones.

La Comisión instó al Gobierno a adoptar a la mayor brevedad todas las medidas necesarias para poner la legislación y la práctica de conformidad con el Convenio, de manera que no puedan imponerse sanciones que conlleven trabajo obligatorio por la expresión de opiniones políticas o ideológicas o por la participación en huelgas pacíficas. Además, solicitó al Gobierno que adoptase medidas urgentes para enmendar todas las disposiciones penales que la Comisión de Expertos ha identificado como contrarias a las disposiciones del Convenio, incluso el artículo 335 del Código Penal, y para eliminar las sanciones penales por la participación en huelgas, que son desproporcionadas y no están en conformidad con los principios de la libertad sindical. La Comisión instó al Gobierno a acelerar la elaboración del nuevo Código Penal y lo exhortó a presentar información detallada sobre los progresos efectuados con miras a poner la legislación en conformidad con las exigencias del Convenio. También invitó al Gobierno a considerar la posibilidad de aceptar recibir asistencia técnica de la OIT.

---

**Convenio núm. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958**

---

**REPÚBLICA CHECA (ratificación: 1993)**

Una representante gubernamental celebró la oportunidad de dar a conocer las opiniones de su Gobierno sobre la aplicación del Convenio núm. 111. La observación de la Comisión de Expertos se centra en tres aspectos relacionados con el Convenio, a saber, el proyecto de ley contra la discriminación, las estadísticas de la población romaní y la Ley sobre la Selección Política.

En lo que respecta al proyecto de ley contra la discriminación, dicho proyecto se presentó al Parlamento a los efectos de armonizarlo con la legislación de la Unión Europea y, en la actualidad, está en la última fase del proceso legislativo. Este proyecto de ley prohíbe la discriminación por motivos de raza, etnicidad u origen étnico, sexo, orientación sexual, edad, discapacidad, religión, confesión o visión del mundo. Si bien la terminología refleja la legislación pertinente en la Unión Europea, no corresponde exactamente a la empleada en el artículo 1 del Convenio. No obstante, el proyecto de ley está de conformidad con el Convenio. Las razones especificadas en el Convenio, que no se enumeran explícitamente, se incluyen implícitamente en el proyecto de ley. La discriminación por motivo del color de la piel está contemplada en la prohibición de la discriminación por motivos de raza u origen étnico, y la discriminación basada en la opinión política entra en el concepto más amplio de «visión del mundo». El proyecto de ley también contiene disposiciones sobre la protección jurídica de las personas discriminadas y, como medio para reforzar su posición, se confía la tarea de la supervisión al Defensor del Pueblo, que en la actualidad no tiene facultades sobre las relaciones entre particulares. Por lo tanto, el Gobierno cree que se asegura un alto nivel de protección contra la discriminación en materia de empleo y ocupación por todos los motivos enumerados en el Convenio, y que esta protección se reforzará más aún con el establecimiento de un nuevo mecanismo de supervisión.

Con respecto a la información estadística solicitada por la Comisión de Expertos sobre los solicitantes de empleo y los trabajadores romaníes, las leyes en la República Checa están cimentadas en una sólida base cívica, por lo que no se establecen diferencias basadas en la raza o el origen étnico. Las disposiciones constitucionales estipulan que el origen étnico no debe ser determinado objetivamente por las autoridades públicas. Las estrictas leyes

sobre la protección de la intimidad y los datos personales impiden que los organismos públicos recopilen información que no sea necesaria para desempeñar su mandato. Dado que la raza o el origen étnico no cumplen ningún papel en la legislación del trabajo de la República Checa, la legislación no confiere al Gobierno el derecho a recopilar datos al respecto. Sin embargo, esto no significa que el Gobierno no esté atendiendo las apremiantes necesidades de la comunidad romaní. Las actividades del Gobierno están orientadas a los grupos de trabajadores más vulnerables, con independencia de su raza. Dado que varios factores agravantes que provocan el desempleo y la exclusión social a largo plazo se observan a menudo en las minorías romaníes, como la falta de calificaciones, una educación inacabada, una mala salud, una experiencia laboral muy limitada, etc., dichas minorías figuran entre los grupos objetivo que reciben asistencia considerable.

El Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales encomendó en 2006 un estudio sobre las localidades romaníes socialmente excluidas en la República Checa, con el objetivo de realizar un estudio de las zonas y de identificar las capacidades de absorción de actores clave en la región. Los resultados del estudio se utilizaron para mejorar la prestación de asistencia, y su orientación específica, en el mercado de trabajo y en los municipios afectados. Asimismo, en un estudio conjunto realizado con el Banco Mundial se analizan los obstáculos que surgen cuando se emplea a romaníes en la República Checa, para formular una estrategia de empleo. Esto se traducirá en una serie de recomendaciones sobre políticas de empleo, sociales y educativas, que habrán de aplicarse mediante proyectos auspiciados por un organismo gubernamental recientemente establecido encargado de velar por la inclusión social de las comunidades romaníes. El organismo inició su labor en febrero con el propósito de erradicar la exclusión social en localidades romaníes en peligro a través de estrategias locales y de la prestación de asistencia. Se propone conseguir cambios duraderos que mejoren la situación de las comunidades romaníes, siendo el pleno empleo y productivo uno de los instrumentos clave para alcanzar dicho objetivo. Las actividades de este organismo se evaluarán permanentemente para elaborar directivas comunes para hacer frente al problema.

Las iniciativas gubernamentales también incluyen actividades de concienciación pública y de sensibilización sobre la discriminación y la igualdad de trato de los trabajadores pertenecientes a minorías étnicas. La etiqueta «empleador que atiende las necesidades de las etnias» se concede a los empleadores cuya política de recursos humanos, directivas y medidas internas se aprueban tras examinarse atentamente, y sobre la base de entrevistas confidenciales realizadas a trabajadores determinados. El objetivo de estas etiquetas es apoyar a dichos empleadores y llamar la atención sobre la discriminación que prevalece en el mercado de trabajo. Los estudios y proyectos mencionados son sólo algunos ejemplos de las diversas medidas adoptadas por el Gobierno para encontrar soluciones al problema multidimensional del desempleo de los romaníes en la República Checa. En la memoria que se deberá presentar este año a la Comisión de Expertos se incluirá más información sobre los programas lanzados a nivel educativo, profesional, de calificaciones y de sensibilización.

Con respecto a la Ley sobre la Selección Política de 1991, en esta ley se estipulan las condiciones específicas que deben cumplirse para acceder a determinados cargos en la administración pública cuyo mandato es aplicar la política del Gobierno, incluidas las fuerzas policiales y las fuerzas armadas. El Gobierno no comparte la opinión de que la ley equivale a una discriminación basada en una opinión política, y sea contraria a lo estipulado en el Convenio. Las condiciones de acceso al empleo no se basan en la opinión política de las personas, sino en su falta de participación en grupos influyentes específicos en el ré-

gimen comunista establecido durante el período 1948-1989. La Ley sobre la Selección Política tiene por objeto proteger la democracia contra aquellos que participaron activamente en el sistema antidemocrático opresivo y que contribuyeron voluntariamente a mantener el régimen comunista, hostigando a la oposición política y luchando contra la libertad de opinión y de conciencia. El establecimiento y la consolidación de instituciones democráticas requieren una administración civil que respete el estado de derecho, y sea neutra y fiel a la idea de la democracia. Es improbable que defiendan los principios democráticos las personas que contribuyeron activamente a que éstos se violaran a gran escala.

El hecho de que la Ley sobre la Selección Política se centre exclusivamente en este grupo particular lo confirma su silencio con respecto a los afiliados al Partido Comunista, y su plazo para cumplir las condiciones específicas, que se estableció en el 17 de noviembre de 1989, fecha de la Revolución de Terciopelo y el inicio de la democratización. Otro aspecto importante es la no aplicación de la ley a los cargos en el sistema político actual. El Gobierno está convencido de que todo Estado democrático puede y debería adoptar legítimamente medidas para proteger y promover los ideales de la democracia, dentro de los límites de sus obligaciones constitucionales e internacionales. Las condiciones reflejan requisitos inherentes y universalmente reconocidos para ocupar cargos de responsabilidad en la administración pública. A este respecto, la Ley sobre la Selección Política no infringe lo dispuesto en el Convenio.

**Los miembros empleadores** reafirmaron la importancia del Convenio núm. 111 y recordaron que el presente caso había sido examinado por la Comisión en muchas ocasiones, entre otras, en 1990, 1992, 1996, 1998, 2000, 2002 y 2005. Entre las cuestiones planteadas se incluían la discriminación por motivos de opinión política, la discriminación contra los romaníes, la discriminación contra la mujer y otras formas de discriminación. Al recordar los debates anteriores en el seno de la Comisión, se podía ver que en muchas ocasiones se habían expresado buenas intenciones, pero que había muy pocas pruebas de que se hubiesen alcanzado progresos tangibles.

Los miembros empleadores señalaron que, si bien se han llevado a cabo diversas modificaciones legislativas, aún existe la impresión de que, en ciertos niveles, no hay interés por lograr la igualdad. Manifestaron su satisfacción por la aprobación del nuevo Código del Trabajo (ley núm. 262/2006), que establece requisitos en cuanto a la igualdad de trato para los trabajadores en materia de condiciones de trabajo. Señalaron que, en lo referente a la discriminación, el Código del Trabajo remite a las definiciones de las diversas formas de discriminación contenidas en la futura ley contra la discriminación. Sin embargo, la Comisión de Expertos señaló que el nuevo Código del Trabajo, interpretado conjuntamente con el texto de la futura ley contra la discriminación, parece restringir la protección contra la discriminación en el empleo y la ocupación que ya existía en el antiguo Código del Trabajo. Por lo tanto, los miembros empleadores deseaban invitar al Gobierno a que vele por que la legislación aplicable proporcione una protección adecuada contra la discriminación, en conformidad con las disposiciones del Convenio. Al examinar la nueva Ley contra la Discriminación, habían tomado nota de lo que parecía ser la falta de participación del Estado en la aplicación de las medidas previstas para asegurar la protección contra la discriminación. Los miembros empleadores hicieron hincapié en que un factor importante de la lucha contra la discriminación consiste en garantizar la eficacia de los mecanismos de apelación y de revisión. Esta cuestión no se había abordado adecuadamente hasta ahora.

Los miembros empleadores señalaron que el caso era difícil de evaluar debido a la falta de información sobre los progresos realizados. Algunas de las estadísticas que

se habían dado a conocer no eran alentadoras, especialmente en cuanto a la igualdad de la mujer y a la integración de los romaníes en la economía formal. Por lo tanto, apoyaban plenamente la petición formulada por la Comisión de Expertos para que se presentara más información sobre las medidas adoptadas para ayudar a las víctimas y sobre el número de casos de discriminación tramitados.

Con referencia a la Ley núm. 451 de 1991 (la Ley sobre la Selección Política), que establece medidas discriminatorias sobre la base de la opinión política, consideraban que el mantenimiento de dicha ley demuestra una falta de voluntad para la erradicación de todas las formas de discriminación. El Gobierno había indicado su voluntad de adoptar medidas para recurrir contra esa ley o para modificarla, e incluso había informado de que su vigencia tendría fin en 2000. La cuestión se había presentado finalmente al Parlamento en 2003; entonces, el proyecto de derogación de la ley fue rechazado. Ello no cambia el hecho esencial de que es necesario derogar o enmendar la ley para lograr que la situación guarde conformidad con las disposiciones del Convenio.

Por lo que se refiere a los romaníes, los miembros empleadores señalaron que los recientes análisis confirmaron que las personas de ese origen eran objeto de exclusión social en todo el país. El Gobierno había indicado que tenía previsto crear un nuevo organismo para luchar contra la exclusión social y para preparar un amplio programa tendiente a la integración de los romaníes. Sin embargo, se planteaba la cuestión del por qué esas medidas se están debatiendo tan sólo ahora, dado que este asunto se ha planteado hace ya casi dos décadas. Los miembros empleadores reafirmaron la necesidad de recopilar datos sobre esta cuestión y manifestaron su extrañeza por el hecho de que, en virtud de la legislación sobre la recopilación de datos, se considere que la compilación de información sobre el origen étnico o racial es un tema delicado. Se debería modificar la legislación pertinente, de manera que sea posible recopilar datos de manera más eficaz. Los miembros empleadores añadieron que la educación y la creación de un clima de confianza entre los romaníes y el resto de la sociedad son fundamentales. Los proyectos y las iniciativas adoptadas no parecen estar abriendo nuevas vías de solución. Es necesario disponer de mucha más información para demostrar el éxito de esas medidas, sobre todo porque algunos de los ejemplos citados no son alentadores.

En conclusión, los miembros empleadores hicieron hincapié en que hacen falta a la vez la voluntad intelectual de adoptar las medidas adecuadas y el compromiso indispensable para llevarlas a la práctica. En la actualidad, resulta difícil determinar qué efecto práctico están teniendo las medidas adoptadas.

**Los miembros trabajadores** recordaron que este caso se refiere a diversos aspectos de la discriminación, a saber, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y, asimismo, a la discriminación basada en motivos de raza y la ascendencia nacional que concierne directamente a la cuestión de la integración de la población romaní.

Debe señalarse, en primer lugar, que en la República Checa está en curso una revisión de la legislación sobre igualdad de trato, hasta la fecha ningún texto ha recibido la aprobación del Poder Ejecutivo. Observando que la Comisión de Expertos parece considerar que el proyecto del Ejecutivo es más restrictivo que el texto del Código del Trabajo actual, los miembros trabajadores alentaron al Gobierno a retornar a la legislación que garantice la mayor protección posible a los trabajadores. Deben examinarse y rectificarse las diversas formas de discriminación prohibidas teniendo en cuenta las directivas europeas en la materia y que son aplicables a la República Checa desde su adhesión a la Unión Europea. La normativa europea en materia de igualdad y protección contra la discriminación se apoya en los mismos fundamentos que los del

Convenio núm. 111 de la OIT. Las directivas mencionadas tienen por objeto hacer más efectivo el principio de prohibición de la discriminación y reforzar la protección de las víctimas de la discriminación, incluso después de la cesación en el empleo. Además, prevén medidas de protección contra todo trato desfavorable y el resarcimiento, normas que facilitan la carga de la prueba, y el establecimiento de organismos por parte de los Estados Miembros, encargados de promover, analizar y vigilar el cumplimiento del principio de igualdad de trato, así como del seguimiento de la legislación y prestar asistencia a las víctimas de la discriminación. En el cumplimiento de esas directivas, el Gobierno responderá satisfactoriamente a los comentarios de la Comisión de Expertos. Los miembros trabajadores insisten que esa labor sea realizada en colaboración con los interlocutores sociales, que también deberían colaborar en el procedimiento de vigilancia del principio de igualdad de trato.

El segundo punto concierne a la situación de los romanes en el empleo y en la ocupación. Los resultados de la encuesta llevada a cabo en 2006 por el Gobierno demuestran la existencia de la exclusión social de los romanes en la República Checa. Por consiguiente, la cuestión prioritaria consiste en la adopción de medidas para facilitar el acceso a los miembros de esta comunidad a la educación y la formación profesional. La tasa de desempleo es relativamente baja en el país y, en este contexto, el acceso de los romanes al empleo tiene una significación muy especial. Es importante realizar una compilación de datos sobre la situación de los romanes en materia de acceso a la formación profesional, el acceso al empleo y a las diferentes profesiones, así como sus condiciones de empleo, en su caso. Resultaría de utilidad contar con estadísticas sobre el desempleo, desglosadas con inclusión de los romanes, determinar los sectores de actividad en que están concentrados, así como el tipo de contrato que se les ofrece. Los miembros trabajadores rechazan el argumento relativo a la protección a la vida privada esgrimido para eludir este pedido de compilación de datos. La mayoría de los países preocupados de gestionar científicamente los datos y los gastos de seguridad social tienen capacidad para gestionar datos sensibles a través de medios informáticos, garantizando simultáneamente el respeto a la vida privada. Por otra parte, los indicadores utilizados en virtud de la Estrategia Europea del Empleo o en el ámbito del método de coordinación reforzada de las políticas de protección social y lucha contra la pobreza exigen la puesta en práctica de medios estadísticos para cuantificar los esfuerzos de los Estados Miembros. Las objeciones del Gobierno no tienen asidero. Por último, miembros trabajadores observan que, según la Comisión de Expertos, sigue sin resolverse la cuestión de la Ley sobre la Selección Política, relativa a la discriminación fundada en la opinión política. Los miembros trabajadores esperan que las disposiciones de la nueva ley estarán en conformidad con el Convenio núm. 111.

**El miembro trabajador de la República Checa** compartió la opinión de la Comisión de Expertos en el sentido de que el nuevo Código del Trabajo en forma conjunta con la futura ley contra la discriminación podrían restringir en forma considerable la protección contra la discriminación en el empleo y la ocupación existente en el Código del Trabajo anterior. En conformidad con la nueva ley, la discriminación directa e indirecta basada en la situación familiar o marital, responsabilidades familiares, convicciones políticas o de otro tipo, afiliación a partidos o movimientos políticos o actividades en partidos o movimientos políticos, y en organizaciones sindicales o de empleadores, no estarán protegidas en forma explícita por la ley. La nueva ley tampoco prevé la participación del Estado en la protección de las víctimas de discriminación a través de la Oficina del Ombudsperson, que es la única institución disponible para defender tales derechos. El Estado sólo proporcionará opiniones, pero no prestará una ayuda

real a las personas víctimas de la discriminación para formular quejas y obtener una reparación. El único medio efectivo para obtener justicia será mediante los tribunales sin participación alguna de las autoridades estatales. Esto es poco satisfactorio y las autoridades estatales pertinentes necesitan tener la posibilidad de disponer de más facultades incluyendo en lo relativo a la imposición de sanciones.

Recordó que la discriminación sobre la base de opiniones políticas ha existido en la República Checa desde 1991 bajo la forma de la Ley sobre la Selección Política, que establece algunos requisitos políticos para ocupar una serie de empleos y ocupaciones, especialmente en la administración pública. A pesar de los repetidos llamados para que se derogue o enmiende la ley, que fue adoptada originalmente como una medida temporal, no ocurrió nada y, después del rechazo del Parlamento a una propuesta de derogación de la ley en 2003, la legislación que viola las disposiciones del Convenio se ha mantenido vigente. Casi 20 años después de la revolución que restableció la democracia en el país, es tiempo de eliminar la Ley, y no solamente de modificar o derogar algunas de sus disposiciones.

**El miembro trabajador del Reino Unido** recordó que uno de los principales objetivos de la actual reestructuración paneuropea de la Marcha Mundial contra el Trabajo Infantil era fomentar una educación de calidad e incluyente. Por ello, la persistente discriminación contra los ocho millones de ciudadanos romanes y sus hijos en Europa sigue siendo una importante causa de preocupación y constituye una clara violación de los principios establecidos en los convenios fundamentales de la OIT. Preciso que el Consejo de Europa ha observado que, a pesar de la adopción de algunos programas públicos destinados a fomentar la integración, la población romaní en la República Checa y otros países de la región sigue expuesta al riesgo de la exclusión social. A comienzos de 2007, el Gobierno de la República Checa ha proclamado su compromiso de respetar las libertades, los derechos humanos y los derechos de las minorías. Ahora bien, ese compromiso se ha puesto a prueba con respecto a dos violaciones de derechos que se arrastran desde hace mucho tiempo, a saber, la esterilización forzosa de las mujeres romanes y la segregación de sus hijos en escuelas especiales. Si bien las autoridades checas han reconocido el horror de la esterilización forzosa, aunque sin haber dado todavía una respuesta adecuada, sigue pendiente la cuestión de la asistencia a la escuela de los niños romanes. En una sentencia pronunciada en noviembre de 2007, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos dictaminó que la República Checa ha discriminado a los niños romanes al disponer que, basándose en los resultados de pruebas discriminatorias, éstos debían asistir habitualmente a escuelas especiales para niños con dificultades de aprendizaje, por lo que, de hecho, se impide que estos niños pudieran seguir el plan de estudios normal en escuelas integradas. Los niños romanes representan la mayoría de los alumnos que asisten a las escuelas especiales.

El orador hizo hincapié en que la igualdad de oportunidades en la educación era un aspecto esencial de la igualdad en materia de empleo y de ocupación. De hecho, hay un vínculo indisociable entre la discriminación de que son objeto los niños por motivo de su origen étnico y las oportunidades que más tarde tendrán para obtener un trabajo decente. A pesar de que en 2005 se ha promulgado una nueva legislación sobre educación, todavía no se había logrado acabar con la segregación en el sistema educativo de la República Checa. Manifestó su esperanza en que, sin demora, se dé cumplimiento a la sentencia vinculante pronunciada por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Ello supone que se establezca un clima de confianza mutua entre los padres, los niños y las comunidades romanes, por una parte, y las autoridades escolares, en cooperación con los sindicatos de maestros, por la otra. La

igualdad en los ámbitos del empleo y la ocupación no se logrará mientras los niños romaníes no tengan el derecho a recibir una educación sin discriminación, en las mismas aulas que frecuentan los niños de la mayoría étnica checa. En la actualidad, los romaníes constituyen una de las minorías más numerosas y más pobres de Europa. El hecho de que esta minoría incluya a los sobrevivientes del intento de genocidio perpetrado entre 1939 y 1945 refuerza la obligación moral de garantizar que los ciudadanos romaníes y sus hijos disfruten de plena igualdad ante la ley y las prácticas en materia de educación, empleo y ocupación. Por lo que respecta a la Ley sobre Selección Política, señaló que entre los que ocuparon altos cargos en el régimen anterior se encontraban miembros del Partido Comunista u otros que fueron víctimas de las purgas de Slanski en la década de 1950 y en la represión de la rebelión de la Primavera de Praga en 1968. Deseaba saber si esas personas estaban expuestas a ser víctimas de la Ley sobre Selección Política.

El **miembro gubernamental de Eslovaquia** señaló la información útil proporcionada por el representante gubernamental sobre la aplicación del Convenio núm. 111 en la práctica respecto a la legislación antidiscriminatoria. El proyecto de ley contra la discriminación que ha sido presentada al Parlamento junto con el Código del Trabajo cumple con las exigencias del Convenio núm. 111. Además se ha proporcionado información detallada sobre las medidas específicas adoptadas y los resultados obtenidos en lo que se refiere a la promoción de la igualdad de acceso de los hombres y mujeres romaníes al empleo, incluido el empleo por cuenta propia y el empleo en la administración pública. Respecto a los datos relativos a la situación de los romaníes en el empleo y ocupación, observó que dichos datos no eran compilados de una forma que pueda ser considerada como una forma de discriminación. Dichas personas se encuentran en una situación de desventaja con respecto al acceso al mercado de trabajo en Eslovaquia y se contienen medidas específicas en la Ley sobre el Empleo de Servicios. El representante gubernamental describió varios programas y proyectos de asistencia a los romaníes para mejorar su acceso al mercado de trabajo, todas ellas compatibles con las disposiciones del Convenio núm. 111.

En relación con la Ley sobre la Selección Política, manifestó que comprende las razones indicadas por el representante gubernamental de la República Checa en este aspecto, pero señaló que la correspondiente ley había sido abrogada en la República de Eslovaquia.

La **representante gubernamental de la República Checa** agradeció a los miembros empleador y trabajador por sus comentarios, de los que tomó nota cuidadosamente. Indicó que su Gobierno proporcionará la información necesaria en su memoria debida en agosto de 2008, y que se referirá a algunas de las cuestiones planteadas. La Ley contra la Discriminación y el Código del Trabajo, considerados conjuntamente, abarcan todos los motivos de discriminación que contempla el Convenio núm. 111. El Gobierno asegurará que el sistema legal proporcione un nivel adecuado de protección contra la discriminación en el empleo y la ocupación, en particular en lo referente al funcionamiento de la Oficina del Mediador. Añadió que la cuestión de la población romaní es compleja. Aunque la atención se ha centrado en ella por un largo tiempo, sólo recientemente se ha avanzado hasta llegar a crearse un organismo. No obstante, hizo hincapié en que las medidas adoptadas últimamente son el resultado de adelantos anteriores. A fines del decenio de 1990 se elaboró un plan de acción a este respecto. Admitió que las medidas adoptadas en años anteriores no dieron los resultados esperados. Un estudio emprendido en 2006, que ha enfocado la situación de los romaníes en diversos ámbitos, ha demostrado la verdadera naturaleza del problema. A este respecto agregó que el Gobierno no busca ocultar los resultados del estudio. Es necesario y es posible encontrar una solu-

ción a este complejo problema, empezando por la educación, y se debe orientar a los profesores acerca del mejor modo de relacionarse con niños romaníes. Las actitudes enraizadas no pueden modificarse de la noche a la mañana. Por último, en lo que atañe a la Ley sobre la Selección Política, tomó nota de los comentarios formulados e informará, a ese respecto, sobre la evolución del asunto.

Los **miembros empleadores** manifestaron entusiasmo por la respuesta del representante gubernamental. Hicieron hincapié en que es necesario adoptar una ley contra la discriminación y asegurarse de que dicha ley esté en conformidad con las disposiciones del Convenio. Las medidas adoptadas para abordar la situación de la población romaní parecen alentadoras. No obstante, estiman que es necesario mejorar la compilación de datos sobre la materia.

En cambio, manifestaron su decepción frente a la información relativa a la Ley sobre la Selección Política, señalando que todas las personas que han hecho uso de la palabra reconocen que no está en conformidad con el Convenio y que en Eslovaquia fue rechazada una ley similar. Como ha transcurrido ya demasiado tiempo instan al Gobierno a que reconsidere la situación y adopte las medidas necesarias para poner la legislación y la práctica de conformidad con las disposiciones del Convenio sobre este particular.

Los **miembros trabajadores** agradecieron a la representante gubernamental por las informaciones proporcionadas. En lo que se refiere a la cuestión de la igualdad de oportunidades entre los hombres y mujeres en el empleo, debe instarse al Gobierno para que revise el reciente proyecto de ley que prohíbe la discriminación de modo que integre las disposiciones del artículo 1, 4) del Código del Trabajo anterior, el cual contenía una enumeración de las formas de discriminación prohibidas más protectora. Debe alentarse al Gobierno para que aplique integralmente las directivas europeas en materia de discriminación, como se lo impone el hecho de ser miembro de la Unión Europea.

Aun cuando se encuentra en curso un estudio sobre la situación de los romaníes en el país, el Gobierno debe tomar todas las medidas posibles para reunir informaciones y estadísticas que permitan establecer un cuadro preciso de la situación de los romaníes en lo relativo al empleo, en especial en lo que se refiere a su acceso a la educación de base, formación profesional, empleo, prestaciones por desempleo y sobre las políticas sociales encargadas de luchar contra la exclusión social y la pobreza. El Gobierno debe también hacer llegar una memoria sobre estos puntos a la Comisión de Expertos.

## Conclusiones

La Comisión tomó nota de la declaración del representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación. La Comisión tomó nota de que el Gobierno señaló que un proyecto de ley contra la discriminación se encuentra pendiente de aprobación en el Parlamento. El Gobierno igualmente facilitó información sobre una serie de programas e instituciones que se ocupan de la situación de grupos excluidos y socialmente vulnerables, incluidos los romaníes. En este contexto, el Gobierno señaló que actualmente no hay fundamentos legales para la compilación de información con respecto al origen étnico. Con respecto a la Ley núm. 451, de 1991 (Ley sobre la Selección Política), el Gobierno señaló que esta Ley tuvo el propósito legítimo de proteger el Estado democrático excluyendo que ciertas personas ocupen posiciones de alta jerarquía en la administración pública, sobre la base de su participación en grupos de poder durante el régimen comunista de 1948 a 1989.

La Comisión observó que la Comisión de Expertos expresó su preocupación de que el nuevo Código del Trabajo (Ley núm. 262/2006), si bien de manera general prohíbe todas las formas de discriminación en las relaciones de trabajo, no contiene una definición de lo que constituye discriminación,



de conformidad con el Convenio, lo cual restringiría considerablemente la protección contra la discriminación, que se encontraba disponible con la legislación anterior. La Comisión tomó nota de los esfuerzos realizados para la promulgación de una nueva ley contra la discriminación que proporcione protección contra la discriminación en el trabajo y urgió al Gobierno a que se asegure de que la nueva legislación aborde todos los aspectos que figuran en el artículo 1, 1), a) del Convenio, a saber, raza, sexo, color, religión, preferencia política, origen social y nacional; así como el efectivo cumplimiento y supervisión de los mecanismos establecidos. La Comisión expresó su preocupación porque el Código del Trabajo de 2006 no prevé la protección contra la discriminación prevista en la legislación anterior, basada en diversos aspectos, entre los que se incluyen responsabilidades familiares, situación familiar o estado civil, afiliación o actividades en partidos políticos o sindicatos y organizaciones de empleadores. La Comisión urgió al Gobierno a realizar consultas con los representantes de las organizaciones de trabajadores y empleadores, así como con otras organizaciones pertinentes, con relación a estos aspectos adicionales, como se halla previsto en el artículo 1, 1), b) del Convenio, con miras a mantener el nivel de protección anterior. La Comisión requirió al Gobierno que adoptara la nueva legislación sin más demoras y en plena conformidad con el Convenio.

La Comisión tomó nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre las medidas adoptadas para promover la inclusión social y económica de la población romaní, particularmente la reciente creación de la Agencia para combatir la exclusión social en las comunidades romaníes. Al tiempo que agradeció todos los esfuerzos realizados por el Gobierno, la Comisión subrayó que es esencial que las medidas adoptadas conduzcan a mejoras objetivamente verificables en la práctica en lo que respecta a la situación de los romaníes. A este respecto, la Comisión urgió al Gobierno a tomar medidas para desarrollar la mejora de los medios para evaluar y supervisar la situación de la población romaní en el empleo, ocupación y desocupación, en particular mediante la compilación y análisis de información adecuada. La Comisión solicitó al Gobierno que adopte nuevas medidas para promover y asegurar el acceso de los romaníes a la educación, formación profesional, empleo y ocupación.

Respecto a la Ley sobre la Selección Política, la Comisión observó que tanto el Consejo de Administración, en dos informes aprobados en 1992 y 1995 en relación con las reclamaciones en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT, relativa a la aplicación del Convenio por Checoslovaquia y la República Checa, respectivamente, así como la Comisión de Expertos a lo largo de muchos años, hicieron un llamamiento al Gobierno para modificar o derogar ciertas disposiciones de la Ley sobre la Selección Política, que constituyen una discriminación sobre la base de opiniones políticas, lo cual es contrario al Convenio. La Comisión toma nota de las explicaciones del Gobierno en cuanto al propósito original de la Ley en el contexto de la creación de un Estado democrático. Sin embargo, lamentó que planes previos para derogar la Ley no hayan sido cumplidos y que el Gobierno haya reafirmado que la Ley no contraviene el Convenio. La Comisión instó firmemente al Gobierno a poner su legislación de conformidad con el Convenio sin más demoras, de acuerdo con sus obligaciones, teniendo en cuenta las conclusiones y recomendaciones pertinentes del Consejo de Administración y las observaciones de la Comisión de Expertos.

La Comisión solicitó al Gobierno que proporcione información en su memoria prevista para el año 2008 con arreglo a su obligación establecida en el artículo 22 de la Constitución de la OIT sobre las medidas adoptadas para enmendar o derogar la Ley sobre la Selección Política, así como información sobre la aplicación práctica de la misma, luego de casi 20 años de la Revolución de Terciopelo de 1989. La Comisión solicitó además al Gobierno que comuniquen en su memoria información sobre los asuntos abordados por esta Comisión y la Comisión de Expertos con relación a la legis-

lación contra la discriminación y las medidas tomadas para abordar la exclusión y la discriminación contra la población romaní, incluidos los resultados obtenidos con dichas acciones y la información compilada.

#### REPÚBLICA DOMINICANA (ratificación: 1964)

Un representante gubernamental agradeció la oportunidad de poder profundizar y clarificar ciertos puntos sobre la aplicación del Convenio núm. 111 por su país. Señaló que trataría de marcar un hito en el camino que transita la República Dominicana para tratar de dejar atrás errores y cualquier deficiencia en materia legislativa y abrirse a un futuro institucional acorde a las mejores prácticas internacionales en la materia.

La República Dominicana ha realizado ingentes esfuerzos para cumplir de manera celosa y transparente con las obligaciones establecidas en el Convenio y tiene la firme voluntad de desterrar toda violación inadvertida o involuntaria de los compromisos asumidos con la OIT. Prueba de esto es que las observaciones críticas que constan en el informe de la Comisión de Expertos no proceden ni encuentran sustento en el sector sindical nacional.

Respecto de los alegatos presentados por la Confederación Sindical Internacional (CSI) en relación con la detención y deportación por la policía nacional y/o ejército dominicano por motivo de color, expresó que éstos no tienen facultades para repatriar ciudadanos de otras nacionalidades en virtud de la legislación migratoria (ley núm. 285 de 15 de agosto de 2004). Es una atribución de la Dirección General de Migración y sus inspectores. Si la policía o el ejército lo hicieran sería ilegal y sancionable. Indicó que los alegatos hacen referencia también a la repatriación de 2.000 personas de nacionalidad haitiana, e incluso de dominicanos confundidos con haitianos, por el color de la piel. Explicó que su país está compuesto en un 80 por ciento por negros o mestizos y que esto se refleja en todos los poderes del Estado y en todos los estratos de la sociedad, por lo que sería imposible una repatriación, aún equívoca, simplemente basada en el color de la piel. Explicó que todo ciudadano dominicano a partir de los 16 años obtiene un documento de identidad y que si por casualidad se lo detuviera por el color de la piel, bastaría que presente su documento para identificarse. En consecuencia, consideró que la denuncia carece de veracidad y que quedaba descartada tanto en el derecho como en los hechos.

Explicó que, como país libre y soberano, tiene una ley migratoria que en los artículos 6 y 12 dispone que los extranjeros ilegales serán excluidos del territorio nacional y que esa situación sería ilegal cuando no pudieran probar su situación migratoria. También indicó que el Código del Trabajo de 1992, redactado con el concurso de la OIT, prohíbe la discriminación por diversos motivos entre los que están todos los motivos cubiertos por el convenio.

En el terreno práctico, informó que la Secretaría de Estado del Trabajo en los últimos cinco años ha realizado actividades a fin de capacitar los efectivos del sistema nacional de inspección sobre la discriminación. En 2007 se impartieron 13 talleres y en lo que va de 2008 ya se han realizado seis con la participación de empleadores y de trabajadores. Esta medida tiene como objeto no sólo la promoción de las disposiciones del Convenio, sino también la sensibilización de la población de todos los sectores sociales. Se refirió en particular a las campañas de promoción, divulgación y cumplimiento de la normativa laboral en las zonas agrícolas, realizadas por los inspectores del trabajo. La Secretaría de Estado del Trabajo invirtió una gran suma en la ejecución de dicho programa.

Además, indicó que la Secretaría de Estado del Trabajo, en coordinación con la Dirección General de Migraciones y la Secretaría de Estado de Relaciones Exteriores, adoptó las siguientes medidas en relación con el Convenio núm. 111 y los comentarios de la Comisión de Expertos: 1) la depuración de los posibles retornados migrantes, a fin de determinar su identidad y situación migratoria; 2) la



prohibición estricta del retorno de los nacionales haitianos indocumentados los fines de semana, los días feriados y durante la noche; 3) el mejoramiento de los buses para el retorno de los ciudadanos haitianos indocumentados; 4) el no retorno a su país de origen a los nacionales haitianos indocumentados que tienen salarios o demandas laborales pendientes; 5) no se retornan menores de edad si no están acompañados por sus padres y pertenencias; 6) se garantiza alimentación durante el proceso de depuración y se les entrega moneda haitiana para su traslado; 7) se garantiza que durante el recorrido de retorno, los migrantes en situación ilegal tengan acompañamiento médico y paramédico; 8) se está concluyendo el reglamento para la aplicación de la nueva ley general de migración y el posterior establecimiento de un plan nacional para regular la condición de los extranjeros, y 9) por decisión de la Corte Suprema, fue eliminada la fianza en materia laboral, que previamente debía depositar todo extranjero en los tribunales.

En cuanto a la promoción y garantía de aplicación del Convenio sin discriminación por motivo de sexo, indicó que la Secretaría de Estado del Trabajo creó la oficina encargada de trazar las políticas de género en materia laboral. Asimismo, con fondos del proyecto «cumple y gana», se han realizado seminarios y cursos sobre la normativa nacional e internacional en materia de género y trabajo. Se diseñó una campaña de divulgación y promoción sobre el tema y la Oficina de Género, dirigida por una Subsecretaría de Estado del Trabajo, sometió al Consejo Consultivo del Trabajo un proyecto de modificación del Código del Trabajo para mejorar la legislación laboral en el tema de los exámenes médicos previos al empleo y durante el empleo.

Las eventuales denuncias o situaciones que puedan considerarse discriminatorias por cuestiones de género son canalizadas por el Departamento Nacional de Inspección del Trabajo. Cuatro representantes locales del trabajo con rango de inspectoras del trabajo recibieron un diplomado superior sobre género y discriminación. En lo relativo al acoso sexual, indicó que no se habían presentado casos considerables sobre acoso sexual, pero que se estaba modificando el Código del Trabajo para que el acoso sexual sea sancionado penalmente y que la sanción se considere como muy grave. En materia de igualdad entre hombres y mujeres, la Secretaría impartió 15 talleres sobre los Convenios núms. 100 y 111 en 2007.

Respecto de los trabajadores y trabajadoras que viven con VIH, indicó que en su país la práctica de realizar pruebas de VIH es voluntaria y que la legislación dominicana prohíbe la realización de pruebas de VIH como condición para obtener o permanecer en un puesto de trabajo o empleo. Esta prohibición rige no sólo en las zonas francas de exportación y en la industria del turismo, sino en todas las empresas registradas en la Secretaría de Estado de Trabajo. Dicha Secretaría tiene en todo el territorio de su país 38 representaciones locales de trabajo y 199 inspectores. En 2007 la inspección del trabajo realizó 79.484 visitas y en lo que va de 2008 realizó 34.852 visitas y no se han registrado denuncias por discriminación por razón de VIH. En la sede principal de la Secretaría se creó la Unidad Técnico Laboral de atención integral (VIH/SIDA), la cual tiene por objeto recibir denuncias por este motivo y no ha recibido ninguna. Esa Unidad trabaja de manera conjunta con el Departamento de Higiene y Seguridad de la misma Secretaría, la cual realiza un monitoreo constante a través de los Comités de Higiene y Seguridad en las empresas registradas. En 2007 se crearon unos 1.364 Comités de Higiene y Seguridad en las empresas de manera tripartita. Durante 2007 y lo que va de 2008 el Departamento de Higiene y Seguridad ha realizado 32 talleres en los lugares donde existe la mayor concentración de zonas francas de exportación y ha participado la Oficina Subregional de la OIT. También se efectuaron talleres denominados «VIH/SIDA y relaciones de trabajo» dirigidos a sensibili-

zar y capacitar a funcionarios de mandos altos y medios de la Secretaría en lo relativo a derechos sexuales y reproductivos, estigma y discriminación, VIH y SIDA en concordancia con la ley 55-93 sobre SIDA. Su artículo 12 establece que la Secretaría de Estado del Trabajo, en coordinación con las centrales sindicales, llevarán adelante tareas de información sobre prevención y transmisión entre empleados y empleadores en todas las empresas públicas y privadas.

Concluyó afirmando que en la República Dominicana se realizan esfuerzos tangibles para poner la legislación en conformidad con las normas de la OIT, basándose en el diálogo social y el tripartismo, piedra angular en el fortalecimiento de la democracia y el respeto de los valores humanos.

**Los miembros empleadores** agradecieron al representante gubernamental la información proporcionada. Recordaron que el Convenio núm. 111 es un convenio promocional, que requiere que los países ratificantes adopten y apliquen plenamente políticas que permitan hacer frente a las diversas formas de discriminación, con miras a su eliminación. De acuerdo con la observación formulada por la Comisión de Expertos, desde muchos puntos de vista, este caso se encuentra en la misma situación que cuando se discutió por última vez, en 2004.

La primera cuestión planteada por la Comisión de Expertos se refiere a la discriminación por motivos de color, raza y ascendencia nacional, y en particular a la detención y deportación de los nacionales de Haití por la policía, el ejército o los funcionarios de inmigración. La última vez en que se había debatido este caso, pidió al Gobierno que investigue las denuncias en este sentido. Sin embargo, el Gobierno aún no ha proporcionado información sobre este punto, si bien el representante gubernamental se ha referido a las campañas de sensibilización y a las medidas adoptadas por los servicios de inspección del trabajo.

La observación de la Comisión de Expertos remite al informe del experto independiente de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en Haití, según el cual las deportaciones representan una violación por parte del Gobierno de la legislación sobre inmigración (ley núm. 95 y reglamento núm. 275) y del acuerdo a que llegaron los Gobiernos de la República Dominicana y Haití en 1999. Los miembros empleadores señalaron que el Gobierno había ofrecido una cierta cantidad de información en respuesta a la petición de la Comisión de Expertos para que se le enviaran datos sobre la prevención y eliminación de la discriminación en este sentido.

La segunda cuestión planteada por la Comisión de Expertos se refiere a la discriminación por razón de sexo, que adopta sobre todo la forma de pruebas obligatorias de embarazo y del acoso sexual. La Comisión de Expertos pidió al Gobierno que tome medidas proactivas para tipificar en el derecho penal los actos de acoso sexual y prohibir las pruebas de embarazo como condición para el empleo. El representante gubernamental indicó que los actos de acoso sexual serán tipificados como delito, pero al parecer no se refirió a las pruebas de embarazo obligatorias.

La tercera cuestión planteada por la Comisión de Expertos se refiere a las pruebas de detección del VIH como condición para el empleo. El representante gubernamental había hecho referencia a una serie de medidas a este respecto, incluida la inspección del trabajo.

Los miembros empleadores indicaron que el caso es usual ya que tiene que ver con la política de migración entre dos países vecinos, uno de los cuales se cuenta entre los más pobres del mundo. Ello quiere decir que existe la posibilidad de que un país saque ventajas indebidas de los ciudadanos de otro país. Se ha pedido al Gobierno que vele por la aplicación efectiva del Convenio, mediante la eliminación de la discriminación en todas sus formas. Por todo ello, el caso está intrínsecamente relacionado con la migración, tanto legal como ilegal, entre los dos países

que ocupan la misma isla, y la prevención de la discriminación tendrá como consecuencia la protección de los derechos de las personas afectadas. Aunque se han registrado algunas mejoras, el Gobierno tendrá que permanecer vigilante en vista de las dificultades propias de esta situación.

**Los miembros trabajadores** recordaron que el presente caso trata de la cuestión de la discriminación fundada en el color de la piel, la raza y la ascendencia nacional, la relativa a los haitianos, y la cuestión de las pruebas de detección del VIH y los casos de embarazo.

Subrayan que más allá de la cuestión relativa a la armonización de la legislación nacional con los principios del Convenio núm. 111, es necesario sobre todo invitar al Gobierno a que lleve a cabo actividades de sensibilización y de información sobre el contenido del mencionado convenio, porque de lo contrario ese instrumento seguirá siendo letra muerta.

En el informe periódico de las Naciones Unidas presentado ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, se indica que la población del país asciende a 8,2 millones de habitantes, el 80 por ciento de los cuales son de raza negra y el 20 por ciento restante mestizos. Se encuentra en el país aproximadamente un millón de trabajadores haitianos sin tener necesariamente un estatuto legal y no se inscribe a sus hijos nacidos durante su estancia, un hecho que agrava las consecuencias nefastas vinculadas a la clandestinidad. Los haitianos ocupan diversos empleos en los sectores de la construcción, de la agricultura, el servicio doméstico y en el sector informal. En principio, todos los trabajadores, nacionales o extranjeros, gozan de los mismos derechos en cuanto al acceso a la salud, educación, atención médica de la maternidad e integración al mercado de trabajo. Al parecer, el Gobierno realiza esfuerzos para cumplir los compromisos asumidos. En efecto, se ha creado la Oficina de Igualdad de género, que recibe las quejas presentadas por discriminación por motivos de sexo y está encargada de la protección de los derechos de la mujer en el lugar de trabajo. Por lo que respecta a la protección de la maternidad, se ha llevado a cabo una campaña de sensibilización acerca de la prohibición de realizar pruebas de embarazo como condición de acceso al empleo. A través de un comunicado oficial se ha informado sobre la prohibición de imponer pruebas de detección del VIH/SIDA antes de contratar a un trabajador, y se estableció un servicio de asistencia jurídica gratuita para los trabajadores que estimen ser víctimas de discriminación en el lugar de trabajo, debido a su seropositividad. Sin embargo, la promulgación de una legislación no es suficiente, ya que, como lo indica la Comisión de Expertos la ley se aplica a los ciudadanos dominicanos y en numerosos casos, los trabajadores haitianos no se consideran ciudadanos sino como residentes ilegales.

Las dificultades reales son más bien de orden práctico. Se relacionan con la posibilidad de que los trabajadores víctimas de comportamientos discriminatorios sepan que pueden presentar denuncias, osen presentarlas y tengan pleno acceso a los procedimientos judiciales. La aplicación de la ley es al parecer, muy diferente según el tamaño de la empresa, del sector de actividad y de la presencia sindical en la empresa. Para poner término a las violaciones del Convenio núm. 111, los miembros trabajadores propusieron las medidas siguientes: proporcionar información sobre las leyes vigentes en materia de discriminación y del carácter inaceptable de su violación, no solamente a los trabajadores sino a toda la sociedad; suministrar esta información lo más rápidamente posible a los niños y adolescentes y garantizar que la información sea accesible; la información deberá implicar a los docentes, los empleadores, los trabajadores y los funcionarios, así como a los inspectores del trabajo y a los magistrados; establecer oficinas de información accesibles a los trabajadores, donde se los reciba con absoluta confidencialidad; ayudar a los trabajadores víctimas de discriminación a presentar denuncias a través de esas ofici-

nas; adoptar medidas de orden legislativo en beneficio de los trabajadores para facilitarles la carga de la prueba respecto de comportamientos discriminatorios de los que son víctimas y para protegerlos contra los riesgos de despidos que se consideren medidas de represalia. Este conjunto de medidas debería ponerse en práctica con la asistencia técnica de la OIT.

**El miembro trabajador de la República Dominicana** consideró muy importante que los actores sociales y el Gobierno den inicio a una gran campaña a nivel nacional en favor del Convenio núm. 111 de la OIT. Rechazó y lamentó que se viole este importante Convenio.

En cuanto a las violaciones a la ley sobre VIH/SIDA, el acoso sexual y a la prueba de embarazo para obtener un trabajo, por lo general éstas ocurren en empresas donde no existen organizaciones sindicales. Los trabajadores no hacen denuncias en muchas ocasiones por temor y por desconocimiento de sus derechos. Señaló que es una pre-ocupación permanente del Consejo Consultivo de Trabajo, la aplicación plena de este Convenio, así como del Convenio núm. 87 y demás convenios y recomendaciones de la OIT.

Respecto de actividades de sensibilización sobre el contenido del convenio, indicó que en febrero de este año se acordó la implementación de un importante programa con el Consejo Presidencial del SIDA y el Banco Mundial, donde fueron abordados los temas del VIH/SIDA, acoso sexual y las pruebas del embarazo.

En cuanto a la situación de los trabajadores haitianos, indicó que la Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC) desde hace más de tres décadas trabaja con la organización de trabajadores haitianos en la República Dominicana, en colaboración con la Confederación de Trabajadores Haitianos (CTH). El Movimiento Sociocultural de Trabajadores Haitianos (Moschta) y la organización «El Buen Pastor», son filiales de la CASC, lo que prueba de manera contundente el compromiso de su sindicado en la organización y defensa de los derechos de los trabajadores inmigrantes haitianos en la República Dominicana.

Indicó que su organización es consciente de la problemática de los trabajadores migrantes haitianos y que cada día hay más trabajadores haitianos en situación ilegal, que buscan trabajo, salud, educación, etc. Son miles los que trabajan en el sector de la construcción, la economía informal, en las labores agrícolas y en otros sectores, que no reciben en muchas ocasiones los salarios adecuados, ni gozan de las prerrogativas de la ley, por no estar en situación regular. Expresó que su país necesita encontrar soluciones a este gran problema de la inmigración ilegal y seguir haciendo los esfuerzos necesarios para aplicar la ley y evitar todo tipo de discriminación e injusticia. Indicó que realizan grandes esfuerzos en tareas de formación, principalmente con sus afiliados haitianos y dominicanos, y con la población en general, para lograr una mayor sensibilización e integración social.

Solicitó a la OIT, a los Estados y a las organizaciones de trabajadores y empleadores, y en particular a la CSI-CSA (Organización Regional Para las Américas), que proporcionen urgentemente cooperación para llegar a una solución a corto, mediano y largo plazo, a la situación del pueblo de Haití, el país más pobre de las Américas. Subrayó que no se debía dejar sola a la República Dominicana en este gran desafío, teniendo en cuenta que también es un país donde más del 50 por ciento de la población está en el umbral de la pobreza.

**La miembro gubernamental de Cuba** señaló que había estudiado con atención la observación de la Comisión de Expertos y agradeció al representante gubernamental las informaciones presentadas. Manifestó que la observación de la Comisión de Expertos está basada en comentarios de la CSI que no han sido objeto de comprobaciones ni de respuestas del Gobierno a la Comisión de Expertos. La oradora agradeció al Gobierno por las informaciones pre-

sentadas sobre los esfuerzos que despliega para poner en práctica los principios del Convenio. En esta situación parecería más apropiado, a los efectos de poder evaluar sobre la base de datos confiables, que el Gobierno envíe la memorias correspondientes al Convenio núm. 111, para que sean examinadas por la Comisión de Expertos.

En cuanto a la situación de los trabajadores haitianos, supuestamente deportados a su país, recordó que Haití es uno de los países más pobres del planeta y más necesitados de la ayuda internacional, y es urgente que esa ayuda llegue a ese país. Por otro lado, también es necesario reconocer que la República Dominicana es un país en desarrollo que no escapa a las dificultades económicas y sociales que se agudizan con los efectos más negativos de la globalización. Insistió en que se trata de un caso sumamente complejo y que la Comisión no cuenta con todos los elementos necesarios para hacer una evaluación equilibrada, por lo que procedería solicitar mayor información al Gobierno para que la situación sea evaluada por la Comisión de Expertos.

**El representante gubernamental de la República Dominicana** indicó, en relación con el tema de las deportaciones, que es necesario aclarar que el Convenio núm. 111 no se refiere a temas migratorios. No existe una política del Estado para discriminar a los trabajadores migrantes. Las autoridades competentes toman medidas para aplicar las sanciones previstas en la legislación ante denuncias sobre violaciones del Convenio. La República Dominicana enfrenta una fuerte presión migratoria, en particular de parte de trabajadores de Haití, y en ese contexto se han tomado medidas respetuosas de los derechos humanos y de las reglas de repatriaciones recíprocas. Afirmó que las repatriaciones que se han producido están relacionadas con situaciones de trabajadores migrantes en situación irregular en el país y no por motivos de discriminación racial o de nacionalidad.

En cuanto a la cuestión del acoso sexual, informó que son muy pocos los casos que se denuncian ante la autoridad judicial. Esto puede ser consecuencia del temor de las personas afectadas a sufrir represalias o presiones indebidas. El Gobierno realiza esfuerzos sistemáticos para erradicar esa percepción. Sin embargo, cada vez que un atropello de este tipo se denuncia, las autoridades tratan de investigar el caso y darle una solución definitiva y transparente. No obstante, es indudable que en medio de una población de más de 9 millones de personas puede haber quienes acosen sexualmente y no faltan los inescrupulosos y abusadores que se aprovechan de la vulnerabilidad de un inmigrante. Subrayó que es importante aclarar que el Estado no permite la impunidad de estos hechos.

En lo que respecta a las pruebas de VIH, indicó que se procederá de inmediato, no ya a revisar la normativa que se sigue en el país, pues esa normativa está fijada de acuerdo a las mejores prácticas del ONUSIDA, institución que viene asesorando en ese punto, sino a velar gracias al organismo gubernamental denominado Consejo Presidencial para el Sida (COPRESIDA), y toda una red de ONG especialistas en salud y en SIDA en particular, que lo secundan, para que dicha normativa se cumpla en todos los casos. Por ello agradeció los comentarios y aseguró que entre ONUSIDA y las instituciones gubernamentales y sociales se seguirá velando por el más irrestricto respeto de los derechos de todos y de todas a la salud y a la confidencialidad.

En lo relativo a los comentarios y las afirmaciones hechas en torno al Informe del Relator Especial, indicó que la mejor prueba de buena voluntad y de deseo de superación, de progreso y de mejora de la sociedad dominicana y su Gobierno en el campo de los derechos humanos, es que fue el Gobierno el que invitó al Relator Especial de las Naciones Unidas sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia y a la Experta Independiente en cuestiones de las minorías a que realizaran la visita al

país. No se tenía en aquel momento, ni ahora nada que ocultar. El informe fue conocido y comentado en Ginebra la última semana de marzo. Pero debe tenerse en cuenta que escasas semanas más tarde, a mediados de mayo, se celebraron elecciones presidenciales en el país, motivo por el cual es en junio que el Gobierno, en consulta con los sectores sociales, laborales y empleadores del país, analiza los detalles del informe para decidir las estrategias y los programas que serán emprendidos en función de las recomendaciones y los consejos contenidos en el informe. Señaló que, por esa razón, no se puede adelantar durante el día de hoy a informar de aquello que precisamente en estos días está siendo analizado. Aseguró por último que el Informe del Relator Especial no incluye ningún punto, ni ninguna observación, ni ninguna denuncia que concierna de manera específica algún punto de derecho o asunto laboral.

**Los miembros empleadores** agradecieron al representante gubernamental por la información adicional proporcionada. Observaron que la cuestión de la discriminación es una de las más difíciles en toda sociedad. Se requiere una variedad de estrategias, que incluyen la sensibilización, un sistema de denuncias y servicios eficaces de inspección del trabajo. Recordó que el Convenio núm. 111 es un instrumento promocional que crea una obligación continua para adoptar las medidas para la eliminación de la discriminación. En el caso presente, la tarea se ha complicado debido a la implicación de la migración. En vista de la articulación entre migración y discriminación en el presente caso, la asistencia técnica de la OIT sería valiosa.

**Los miembros trabajadores** indicaron que se han adoptado las medidas relativas a la eliminación de la discriminación en el empleo, en conformidad a lo dispuesto en el Convenio núm. 111. Sin embargo, es inaceptable que éstas no hayan sido aplicadas en forma efectiva. Las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y de la AFL-CIO se basan en comprobaciones y en elementos objetivos, lo que ha sido reconocido por la Comisión de Expertos. En la presentación introductiva del caso, los miembros trabajadores propusieron sugerencias concretas y simples que podrían inspirar, no sólo al Gobierno, sino también a los empleadores y trabajadores para que puedan trabajar conjuntamente para un cambio en las mentalidades. Además, el hecho de que se presenten muy pocas quejas no es en sí mismo significativo pues, de hecho, es necesario que los trabajadores puedan atreverse a presentar quejas. Finalmente, los miembros trabajadores señalaron que la asistencia técnica de la OIT sería muy útil para ayudar al desarrollo de las capacidades de todos los interlocutores en el terreno.

## Conclusiones

**La Comisión tomó nota de la declaración del representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación. La Comisión observó que en este caso se trató sobre la discriminación en la práctica contra trabajadores migrantes haitianos y trabajadores de piel oscura de la República Dominicana, sobre la base de la raza, color y ascendencia nacional; la protección de las mujeres contra la discriminación y el acoso sexual; así como denuncias relativas a pruebas involuntarias de detección de VIH.**

**La Comisión tomó nota de la información facilitada por el Gobierno en relación con las actividades llevadas a cabo, incluidos seminarios de formación, para sensibilizar a los trabajadores, empleadores e inspectores del trabajo sobre la legislación contra la discriminación y las iniciativas legislativas para penalizar el acoso sexual. Tomó nota de la información sobre la creación de instituciones para hacer frente a los problemas de discriminación, tales como la Oficina para la Igualdad de Género y la Unidad Técnica de VIH en el marco del Servicio de Inspección del Trabajo. El Gobierno indicó que las pruebas involuntarias de VIH están prohibidas en todas las empresas. Manifestó que se realizaron inspecciones regulares y que ningún caso concerniente a discriminación**

fue denunciado. Con respecto a la deportación de trabajadores migrantes haitianos a la que hizo referencia la observación de la Comisión de Expertos, el Gobierno indicó que las mismas fueron practicadas de acuerdo a las existentes políticas migratorias del Estado y que las mismas no se basaron en la raza, color o ascendencia nacional de los trabajadores en cuestión.

La Comisión acogió con satisfacción las actividades de formación y de sensibilización realizadas por el Gobierno. Sin embargo, la Comisión expresó su preocupación porque las inspecciones del trabajo realizadas aparentemente no identificaron casos de discriminación en el empleo y ocupación. La Comisión observó que esta situación plantea cuestiones sobre la eficacia de la legislación existente y los mecanismos de denuncia para encarar tal discriminación. La Comisión consecuentemente solicitó al Gobierno que tome medidas adicionales en estrecha colaboración y coordinación con las organizaciones de trabajadores y empleadores para reforzar la protección contra la discriminación en el empleo y la ocupación, tanto en la legislación como en la práctica. La Comisión consideró particularmente importante asegurar que los mecanismos de denuncias sean efectivos y accesibles a todos los trabajadores, en particular para los hombres y mujeres que trabajan en empresas donde no existen sindicatos. Instó al Gobierno que garantice a los trabajadores protección contra las represalias por presentar estas denuncias, así como el libre acceso a la justicia.

La Comisión solicitó al Gobierno hacer frente a la articulación entre inmigración y discriminación. A este respecto, requirió al Gobierno que asegure que las políticas y la legislación sobre inmigración, así como su implementación, no resulten discriminación basada en la raza, color o ascendencia nacional, lo cual es contrario al Convenio. La Comisión observó que todos los trabajadores migrantes, incluidos aquellos en situación irregular, deben estar protegidos contra la discriminación en el empleo y la ocupación. En este contexto, la Comisión tomó nota del anuncio realizado por el Gobierno sobre la creación de un comité tripartito para dar seguimiento a las recomendaciones hechas por el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia y la Experta independiente en cuestiones de minorías luego de su visita realizada al país en octubre de 2007. La Comisión expresó la esperanza de que el Gobierno se encuentre próximamente en posición de informar sobre las medidas adoptadas para dar seguimiento a dichas recomendaciones.

La Comisión lamentó que la última memoria del Gobierno según el artículo 22 de la Constitución de la OIT no facilitara información completa en respuesta a las observaciones de la Comisión de Expertos, incluyendo información sobre las medidas adoptadas para investigar las denuncias sobre discriminación. Consecuentemente, instó al Gobierno a proporcionar respuestas completas a la Comisión de Expertos en su memoria de 2008, así como información sobre todas las cuestiones planteadas por esta Comisión. La Comisión alentó al Gobierno a que solicite asistencia técnica a la OIT con miras a reforzar la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

#### REPÚBLICA ISLÁMICA DEL IRÁN (ratificación: 1964)

Un representante gubernamental indicó que la legislación y regulaciones existentes, como el artículo 101 del Cuarto Plan Quinquenal de Desarrollo Económico, Social y Cultural estableció los fundamentos para cumplir con las aspiraciones del Convenio. El Gobierno se comprometió a proporcionar a mediano plazo una evaluación de las medidas adoptadas para armonizar la largamente controvertida legislación y la práctica con los convenios de la OIT. Una memoria más detallada que contenga hechos y cifras desglosados por género, y minorías étnicas y religiosas cuando sea pertinente, será presentada a la Comisión de Expertos. El Gobierno está supervisando atenta-

mente su desarrollo para asegurar el debido cumplimiento de su compromiso hacia el final del año 2010.

La Carta de Derechos de Ciudadanía prevista en el Plan de desarrollo fue aprobada por el Parlamento en 2007 y se solicitó al Gobierno que aplique plenamente con sus disposiciones. En una decisión reciente tomada por la máxima autoridad del Poder Judicial, muchos jueces fueron inhabilitados y destituidos por considerar que ignoraron y violaron derechos de la ciudadanía, incluyendo los derechos de las mujeres y de las minorías.

Con respecto a la aplicación del artículo 101 del Cuarto Plan elaborado por los interlocutores sociales en el marco del Plan nacional para el desarrollo de un trabajo decente (PNTD) en mayo de 2005, el Gobierno, los interlocutores sociales y otros interesados celebraron reuniones regulares para sondear y supervisar su debida implementación destinada a asegurar a todos los ciudadanos iraníes, sin discriminación, el acceso al trabajo y a la vida decente. Según el PNTD, para 2007, se identificaron 54 indicadores operacionales de trabajo decente, divididos en cuatro categorías principales. El párrafo a) del artículo 101 del Plan de desarrollo se centra en los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo libertad sindical, protección de derechos laborales, buenas relaciones laborales, derecho de sindicación y negociación colectiva, igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, eliminación de las peores formas de trabajo infantil, salario decente y, por último pero no menos importante, la no discriminación en el empleo y la ocupación.

El artículo 38 del Código del Trabajo prevé que para igual trabajo realizado en iguales condiciones de trabajo, los trabajadores, independientemente de su sexo, deben recibir igual remuneración. Además, se prohíbe toda discriminación en la fijación de los salarios basada en la edad, raza, origen étnico o creencias sociales y religiosas. Un total de 141.968 inspecciones periódicas y 234.225 inspecciones sin previo aviso fueron realizadas para asegurar el debido cumplimiento de la legislación entre marzo de 2006 y marzo de 2007. Ninguna discriminación sobre la base del salario fue advertida.

El Viceministro de Relaciones Laborales es responsable de la supervisión de una circular presidencial pidiendo garantías para el igual acceso de las mujeres y minorías religiosas a oportunidades de trabajo. Una de las metas más importantes del artículo 101 para asegurar la extensión indiscriminada e igualitaria de la protección social a todos fue asegurar el acceso igualitario de las mujeres a las oportunidades de empleo mediante programas de fortalecimiento de los derechos de la mujer. Se crearon dos fondos estatales para proveer subvenciones financieras a las mujeres empresarias y a las mujeres que son jefas del hogar.

El Gobierno celebró cinco diferentes seminarios a nivel provincial en los últimos dos años, para mejorar la sensibilización, el acceso y el cumplimiento de los derechos de igualdad y no discriminación de las mujeres, y estableció políticas orientadas a conciliar equilibradamente las responsabilidades laborales y familiares. El Gobierno está determinado a celebrar seminarios similares en todo el país. Las mujeres están actualmente irrumpiendo en nuevas y no tradicionales esferas y una mayor cooperación técnica de la OIT en los programas de fortalecimiento de las mujeres podría además servir de catalizador en el proceso de la integración de la mujer en un mercado laboral más diversificado. Lamentablemente, la asistencia técnica fue suspendida recientemente por la OIT sobre la base de denuncias de los interlocutores sociales.

El representante gubernamental señaló que seguidamente a la presentación oficial de un proyecto de ley para derogar el artículo 1117 del Código Civil, tanto el Parlamento como el Poder Judicial reconocieron que dada la existencia del artículo 18 de la Ley de Protección Familiar, que reemplaza al artículo 1117, esta última disposición

quedó automáticamente derogada en virtud de la ley nacional y los tribunales no están autorizados, bajo ninguna circunstancia, a recibir ese tipo de denuncias.

Consciente de la necesidad de una ley exhaustiva sobre la prohibición de cualquier forma de discriminación en el empleo y en la educación, como también se ha previsto en diferentes artículos de la Constitución de la República Islámica del Irán, el Gobierno respondió positivamente a las observaciones de la Comisión de Expertos y presentó un proyecto de ley concerniente al acceso a la educación, empleo y formación profesional, de todos los iraníes, independientemente de su sexo, color, credo, raza, lengua, religión, origen étnico y social. El proyecto legislativo prohíbe todas las formas de discriminación con relación al acceso gratuito a la formación institucionalizada, en diferentes niveles; el acceso a la formación técnica y profesional; y el acceso a oportunidades de empleo y ocupación, así como el establecimiento de condiciones de trabajo. El proyecto legislativo define la discriminación como cualquier forma injustificada de distinción, exclusión, limitación, preferencia o privilegio que pueda afectar negativamente o anular la igualdad de oportunidades o el tratamiento en el empleo, ocupación, educación, o formación profesional de cualquier ciudadano iraní. A diferencia de las disposiciones de la Constitución o del Código del Trabajo, cuya infracción o violación no da lugar a la aplicación de penalidades o sanciones, el proyecto legislativo prevé, de acuerdo con su artículo 2, severas penalidades y sanciones para sus responsables. Mientras que el proyecto legislativo espera la aprobación final del Consejo de Ministros, el Gobierno desearía recibir en el futuro los comentarios de la Comisión de Expertos y del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo.

El Gobierno, en colaboración con los interlocutores sociales, lanzó un plan global para la seguridad social, el cual, entre otras cosas, se aboca a la cuestión de normas de seguridad social que favorecen al marido por sobre las esposas en términos de pensiones y prestaciones por hijos a cargo. El Gobierno niega la existencia de cualquier medida o práctica administrativa que restrinja el empleo de esposas de funcionarios gubernamentales. El Gobierno niega además las informaciones infundadas suministradas a la misión de asistencia técnica de 2007 de la OIT sobre la existencia de obstáculos legales para que las mujeres mayores de 30 años puedan ser contratadas. El artículo 14, a) de la Ley de Empleo Estatal establece los límites de la edad de admisión al trabajo entre un mínimo de 18 y un máximo de 40 años. El Gobierno también señaló que el período de edad máxima puede ser extendido excepcionalmente en cinco años en los casos de reintegración a la función pública. El Gobierno comunicará a la Oficina las estadísticas detalladas sobre la cantidad de mujeres y hombres empleados en el sector público y privado, categoría y rango de empleo, como fuera prometido, en su próxima memoria.

Con relación al decreto núm. 55080, de 1979, que modifica el estatuto de las juezas mujeres que pasaron del ámbito judicial al administrativo, el representante gubernamental indicó que se presentó un proyecto de ley al Parlamento en 2007 relativo a las calificaciones requeridas para los jueces, independientemente de su sexo. Esto demuestra el modo en que las mujeres rompen con los roles estereotipados y las nuevas oportunidades que surgen para ellas en el Poder Judicial. Una vez que este proyecto de ley sea aprobado, el decreto núm. 55080 quedará automáticamente derogado. Un total de 459 mujeres fueron hasta el momento designadas en diferentes cargos dentro de la administración de justicia, incluso en cargos de asistente fiscal, juez de instrucción, asesor del Tribunal de Apelaciones, juez de familia, juez de tutela y de menores, juez del Tribunal Administrativo y juez del Departamento Especial de Supervisión Judicial. Las mujeres ocupan cargos de juez de investigación y juez de instrucción. Algunas fueron designadas directores de la administración

judicial en las provincias. Otras fueron designadas en funciones administrativas y de supervisión. Dos juezas mujeres fueron designadas en el Tribunal de Apelación. Todas estas mujeres juezas dictaminaron en casos muy críticos y controvertidos junto con sus colegas masculinos. En la provincia de Teherán, hay 112 juezas de instrucción mujeres. Todos los años se admite en las facultades de derecho a mujeres que solicitaron su inscripción y, una vez finalizado el curso de formación judicial, se las nombra en diferentes cargos en la administración de justicia. Ochenta y ocho mujeres participaron de seminarios de formación para juezas.

En relación a la situación de las minorías étnicas, el Gobierno enfatizó que la cultura iraní es el resultado de la integración y de la interacción de intereses y creencias comunes, costumbres y tradiciones y, por último pero no por ello menos importante, de un origen histórico común de diferentes minorías étnicas que residen desde hace mucho tiempo en Irán. Las últimas estadísticas nacionales respecto a las provincias donde residen tradicionalmente las minorías étnicas reveló que en la provincia turca-kurda de Azerbaiján Occidental, 83,7 por ciento de los gerentes pertenecen a alguna de estas minorías. En Kermanshah, donde existen diferentes minorías kurdas, 86,7 por ciento de los gerentes son kurdos. En Kurdistán, 78,8 por ciento de los gerentes proceden de diferentes minorías kurdas. En Sistan y Baluchistan, donde las dos minorías étnicas de los beluchi y sistani, con dos religiones diferentes, coexisten pacíficamente desde hace miles de años; 65,6 por ciento de los cargos dirigentes están distribuidos entre estos nativos. En la provincia de Ilam, 84,3 por ciento de los gerentes corresponden a los nativos de la región. El Gobierno considera haber hecho buena labor para promover el acceso sin discriminación de las minorías étnicas a los niveles más altos de las posiciones dirigentes. Además, muchos de los funcionarios de alto rango del Gobierno, tanto a nivel nacional como internacional, pertenecen a las minorías étnicas.

Respecto a los bahaí y a la preocupación expresada con relación al acceso de los mismos a la educación y a la formación profesional, el Gobierno señaló que una nueva circular fue recientemente expedida por el presidente de la organización de formación técnica y profesional enfatizando el acceso libre a la formación profesional para todos los iraníes. Esta nueva circular está en concordancia con la nueva política del Gobierno para la protección de los derechos de todos los nacionales de la República Islámica del Irán, independientemente de sus creencias, color y credo, religión y sexo. El Gobierno se comprometió a proveer iguales oportunidades de acceso al trabajo y a la educación a todos los nacionales de la República Islámica del Irán. Esto fue ilustrado en los informes del Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la intolerancia religiosa, quien, tras su misión a la República Islámica del Irán en 1995, destacó que el no reconocimiento de una minoría religiosa en la República Islámica del Irán no entraña el no reconocimiento de sus derechos o la existencia de discriminación contra los mismos. El Relator Especial además señaló que los bahaí gozaban de todos los derechos de los ciudadanos, incluyendo entre otras actividades culturales, la libertad de practicar sus rituales; de promocionar sus creencias dentro de su secta; y de proporcionar educación superior a sus jóvenes. El informe indica además que los derechos de los bahaí a una educación superior no se han vulnerado en el sentido de que pueda ser interpretado como una violación de un derecho fundamental. La conclusión del Relator Especial ha sido que los bahaí tienen la posibilidad de participar activamente en la vida cultural de la sociedad iraní. Una explicación más detallada sobre la situación de los bahaí será remitida a la Comisión de Expertos con la próxima memoria del Gobierno.

Reiterando su determinación de cooperar con la Comisión y con la OIT de tratar las preocupaciones de la Co-

misión de Expertos con respecto al empleo y a la discriminación, el Gobierno espera una mayor cooperación para armonizar la legislación nacional y la práctica para ponerlas en consonancia con la Constitución y las normas de la OIT para el año 2010.

**Los miembros empleadores** agradecieron al representante del Gobierno su presentación. Con respecto a la cuestión de la igualdad de oportunidades y de trato de hombres y mujeres, señalaron que es decepcionante comprobar la escasa participación de las mujeres en el mercado de trabajo y la elevada tasa de desempleo en este sector de la población. El reducido número de mujeres en puestos de responsabilidad es inaceptable, así como también el argumento del Gobierno de que la participación de las mujeres en puestos de trabajo de baja calificación es el resultado de un cúmulo de factores histórico-culturales, religiosos y económicos. Por el contrario, el elevado porcentaje de mujeres universitarias indica su deseo de formar parte del mercado de trabajo y de participar plenamente en la vida social del país. Se dijeron también decepcionados porque, como ha indicado la misión de asistencia técnica de la OIT, no se haya facilitado a la Comisión de Expertos la información estadística que sobre esta materia existía en el país.

Los miembros empleadores tomaron nota de que, en la práctica, el código de indumentaria de carácter obligatorio para las mujeres y la imposición de sanciones de conformidad con la ley de infracciones administrativas repercuten negativamente en las oportunidades de empleo para las mujeres en el sector público. Esta oposición al papel que tienen las mujeres en el país se hace evidente también en el decreto núm. 55080, de 1979, sobre el estatuto de las mujeres jueces. Pese a que el Gobierno elaboró una nueva ley para facilitar el acceso de la mujer a la judicatura y, en el debate, se refirió a que, en la actualidad las mujeres ocupan una serie de puestos judiciales, aunque sigue sin estar claro si las mujeres jueces gozan de la misma autoridad en sus puestos que sus homólogos masculinos. Aun cuando los miembros empleadores toman nota de las indicaciones del representante gubernamental en su declaración relativa al artículo 1117 del Código Civil, consideraron que de ella no podían deducirse explicaciones concluyentes. Además, instan al Gobierno a que comunique información completa sobre los obstáculos legales y prácticos que impiden la contratación de las mujeres de más de 30 años y sobre las medidas que se han tomado para prohibir la discriminación por razones de edad.

Por lo que se refiere a la discriminación por razones religiosas, los miembros empleadores tomaron nota de que la situación de la minoría bahaí no había mejorado y piden al Gobierno que adopte medidas para promover el respeto y la tolerancia hacia los bahaí. Asimismo, instaron al Gobierno a que comunique a la Comisión información exhaustiva sobre la situación del empleo de las minorías étnicas, especialmente en el sector público.

Los miembros empleadores tomaron nota del firme compromiso expresado por el Gobierno de entablar un diálogo constructivo con los interlocutores sociales. Sin embargo, se manifestaron preocupados ante la crisis por la que atraviesa la libertad sindical en el país ya que, sin garantías para la libertad sindical, es imposible llegar a un diálogo social significativo.

En conclusión, los miembros empleadores expresaron su profunda preocupación sobre los problemas de discriminación que siguen existiendo en la República Islámica del Irán, e instaron al Gobierno a rechazar sin demoras aquellas leyes y prácticas que no se ajusten a las disposiciones del Convenio.

**Los miembros trabajadores** recordaron que este año se conmemora el quincuagésimo aniversario del Convenio núm. 111, que se fundamenta en la Declaración de Filadelfia, según la cual todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condicio-

nes de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. El Convenio núm. 111 trata de la discriminación en materia de empleo y de ocupación, cuyo incumplimiento constituye también una violación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. La lucha contra la discriminación incumbe actualmente a todas las sociedades modernas y democráticas, y estos textos fundamentales desempeñan un papel fundamental en los progresos realizados hasta la fecha.

Los miembros trabajadores recordaron que el Convenio núm. 111 prohíbe cualquier distinción basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, inclusive el acceso a la formación profesional, la admisión en el empleo y en diversas ocupaciones, como también a las condiciones de trabajo. Todo Miembro que ratifique el Convenio se compromete a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación. El Convenio núm. 111, ampliamente ratificado por 166 Estados Miembros, versa sobre el respeto a los demás, que consiste en aceptarlos con todas sus características y todas sus diferencias.

Los miembros trabajadores recordaron que la aplicación del Convenio núm. 111 por la República Islámica del Irán ha sido objeto de comentarios por parte de la Comisión de Expertos en 14 ocasiones, entre 1990 y 2008. Asimismo, la Comisión de la Conferencia ya examinó este caso individual en 1999, 2000, 2001, 2003 y 2006. La República Islámica del Irán se ha beneficiado periódicamente de la asistencia técnica de la OIT. A partir de 2004, el Gobierno se comprometió a adoptar una estrategia nacional para promover el empleo de las mujeres, su independencia e igualdad, a través de un plan de desarrollo socioeconómico y cultural para 2005-2010. El Gobierno se comprometió en 2006 a proporcionar un informe de evaluación a mitad del período de este plan, así como de las medidas encaminadas a armonizar la legislación y la práctica con el Convenio para 2010 a más tardar. Los miembros trabajadores señalaron que, si bien el Gobierno todavía pudo beneficiarse en 2006 de la indulgencia de la Comisión en relación con la aplicación de este programa, actualmente es de lamentar que no se hayan realizado progresos.

Los miembros trabajadores pusieron de relieve varios aspectos señalados por la Comisión de Expertos, a saber: *a)* que no parece haberse difundido de forma adecuada el plan de desarrollo socioeconómico y cultural, en algunas de cuyas disposiciones se subraya la importancia de los derechos humanos (artículos 100 y 101) y el papel que desempeña el poder judicial en la lucha contra la discriminación (artículo 139); *b)* que el Gobierno mencionó una Carta de Derechos de la Mujer sin proporcionar una copia de la misma y sin precisar el vínculo entre dicha carta y el plan de desarrollo socioeconómico y cultural, y *c)* que la información proporcionada sobre las medidas adoptadas se remonta a 2006 y ya fue examinada por la Comisión de Expertos.

Los miembros trabajadores lamentaron la falta de información actualizada sobre el porcentaje de hombres y mujeres que reciben formación técnica y profesional en las instituciones privadas en las que las mujeres son mayoritarias, e indicaron que, según fuentes recientes, el acceso de las mujeres jóvenes a las universidades y escuelas superiores se limita de un modo subrepticio, para impedir la participación de las mujeres en la vida social. La tasa de analfabetismo entre las mujeres sigue siendo dos veces superior a la registrada entre los hombres. La participación de las mujeres en el mercado de trabajo sigue siendo escasa, y las mujeres, incluso aquellas que tienen espíritu empresarial, tienen pocas probabilidades de acceder al mismo. Por último, el Gobierno no proporciona

estadísticas, en caso de que éstas existan, del número de mujeres que ocupan cargos directivos y que tienen empleos tradicionalmente desempeñados por hombres.

Los miembros trabajadores declararon que estaban en conocimiento de una petición contra la discriminación firmada por un millón de mujeres, y expresaron su preocupación por la justificación proporcionada por el Gobierno sobre la baja tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Vincular exclusivamente el trabajo de las mujeres con la cuestión de las responsabilidades familiares sólo conducía a reforzar los estereotipos arraigados en la sociedad iraní, según los cuales la familia incumbe fundamentalmente a la mujer. Subrayando que cuando una mujer decide hacer una pausa en su carrera profesional por motivos familiares, pierde su empleo. Asimismo, los miembros trabajadores lamentan que el Gobierno no haya tomado ninguna medida para prevenir o prohibir la discriminación en las ofertas de empleo y la práctica del acoso sexual. Asimismo, la imposición de un código de vestimenta obligatorio para las mujeres tiene consecuencias directas en el empleo de las mujeres no musulmanas, y menoscaba sus libertades públicas. No obstante, el Gobierno es consciente de las disposiciones legislativas discriminatorias que se deben modificar o derogar, como, por ejemplo, las disposiciones del Código Civil que permiten que un marido impida a su mujer acceder al empleo. Por último, tratándose de la condición de las mujeres, los miembros trabajadores hicieron referencia a la resolución adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en marzo de 2008, en la que se subraya una vez más la lamentable situación de las mujeres, que son objeto de discriminación constante tanto en la legislación como en la práctica.

Los miembros trabajadores expresaron su preocupación porque en la observación de la Comisión de Expertos se menciona una vez más la discriminación de que son objeto las minorías religiosas y étnicas a las que se excluye de determinados empleos por supuestas razones de seguridad nacional. A este respecto, los miembros trabajadores indicaron que se dispone de informaciones escritas que datan de 2007-2008, que demuestran claramente que la discriminación contra los miembros de la comunidad bahaí se refieren a su acceso a la universidad, a determinados empleos, al derecho a recibir una pensión y al acoso moral de que son objeto en la administración pública. Estas informaciones surgen en un momento en el que ya deberían haberse registrado progresos, de conformidad con los compromisos tomados por el Gobierno ante la Comisión de la Conferencia en 2006.

Los miembros trabajadores, observando que las recomendaciones de la Comisión de Expertos no han recibido una respuesta seria por parte del Gobierno, lamentan que el Gobierno no haya proporcionado oportunamente información sobre las medidas adoptadas a las que acaba de hacer referencia. La conformidad de estas medidas con las normas de la OIT debe seguir verificándose, y los miembros trabajadores se reservan el derecho de pedir que el caso figure en un párrafo especial del informe de la Comisión.

**La miembro trabajadora de los Países Bajos** se refirió a tres áreas específicas de discriminación legislativa contra las mujeres, destacadas en las conclusiones de 2006 de esta Comisión. Respecto a la primera, concretamente el artículo 1117 del Código Civil, bajo el cual el esposo puede iniciar acciones ante los tribunales que impidan que su mujer ocupe un trabajo o profesión, el Gobierno se comprometió a revisar el Código Civil. Desafortunadamente, esta disposición no fue enmendada y, aún cuando no fue utilizada en la práctica, su sola existencia tiene un efecto intimidatorio en las mujeres. En segundo lugar, el decreto núm. 55080 limitó la responsabilidad de las mujeres juezas a instancias de orden administrativo o consultivo, denegándoles autoridad para pronunciar sentencia. Esto representa un severo insulto a la capacidad intelectual

y de toma de decisión de las mujeres. Es lamentable que el Gobierno sea incapaz de presentar pruebas de las medidas adoptadas para eliminar estas restricciones. En tercer lugar, las restricciones en la legislación y en la práctica para el acceso al empleo de mujeres mayores de 30 años, o incluso de 35 años, limita severamente el papel de la mujer en el mercado laboral durante más de la mitad de su vida laboral. Se deplora que el Gobierno haya expresado sólo intenciones y que no presente pruebas de las medidas tomadas para remediar esta situación.

Si como pretende el representante gubernamental, la discriminación de la mujer en el mercado laboral es simplemente el resultado de factores culturales e históricos, esto no exime la responsabilidad del Gobierno de enmendar la legislación pertinente y de aplicarla y hacerla cumplir enérgicamente. Las mujeres iraníes que tratan de reivindicar los derechos de las mujeres en su vida privada, laboral y social, enfrentan una creciente represión. Más de 100 mujeres fueron apresadas, interrogadas y sentenciadas en los últimos dos años. Los periódicos, revistas y los programas de radio y televisión que promueven los derechos de la mujer fueron clausurados, incluyendo la importante publicación *Zanan*. Las mujeres que reunieron un millón de firmas para la Campaña por la Igualdad se enfrentaron a acosos y arrestos.

La restricción de las libertades civiles y la represión de sindicatos independientes dificulta obtener información veraz sobre el papel de las mujeres en la educación y en el mercado laboral. Al no existir la libertad sindical, las trabajadoras no pueden sindicalizarse libremente, ser representadas o defender sus intereses con independencia. Al mismo tiempo que se aprecian los esfuerzos del Gobierno por proporcionar a la mujer un mayor acceso a la educación, no se compilaron datos exactos de cómo muchas mujeres obtuvieron un empleo luego de finalizar su educación, en qué sectores, en qué niveles, por cuánto tiempo fueron empleadas, cuántas de ellas fueron recontratadas luego de dar a luz o de criar a sus hijos. Es fundamental que el Gobierno compile y ponga a disposición en forma desglosada esta información esencial. Las oportunidades de empleo para las mujeres todavía son inferiores a las de los hombres y, de acuerdo a la observación de la Comisión de Expertos, la participación de las mujeres fue de 12,2 por ciento en 2003 y se incrementó al 13,8 por ciento en 2006. El Gobierno tiene que reconocer que esta tasa es extremadamente baja y adoptar medidas correctivas. Las mujeres son además las primeras en ser despedidas cuando se reestructuran empresas y, en caso de salarios impagos, disponen de pocos recursos para reclamar los atrasos.

Se han prometido servicios de salud, para el cuidado de los niños y el derecho a otros servicios sociales para facilitar la participación de la mujer en la fuerza laboral, pero la mayoría de las trabajadoras no pueden acceder a dichos beneficios. La naturaleza del empleo en Irán se desplaza hacia la informalidad. Cada vez más mujeres son contratadas con contratos o trabajos temporales, con lo que no pueden obtener prestaciones que otorga la legislación incluida la de la protección por maternidad. Así como la ley iraní no exige a las empresas que emplean menos de 20 personas a respetar la protección reguladora, y la mayoría de los trabajadores en dichas empresas son mujeres, las mujeres enfrentan enormes obstáculos que las discriminan en el mercado laboral. Es esencial que el Gobierno elabore instrumentos para hacer que lo prometido se encuentre al alcance de las mujeres empleadas en el sector informal y que provea información detallada sobre este asunto a la Comisión de Expertos. La enorme diferencia en los salarios que se ofrecen a las mujeres que hacen el mismo trabajo que los hombres (a veces la mitad) es un tema que necesita ser examinado. El Gobierno debe proveer información completa sobre la cuestión de igualdad de remuneración y sobre las medidas previstas a este respecto.



En conclusión, después que la Comisión en 2006 instó al Gobierno a que tome medidas tendientes a la eliminación de la discriminación de la mujer en el mercado laboral, no se lograron avances ni con respecto a la enmienda de disposiciones específicas que han sido objeto de discusión por años, ni con respecto a las barreras económicas y sociales que dificultan la participación de la mujer en el mercado laboral. Se insta nuevamente al Gobierno a tratar esta seria violación del Convenio.

**El miembro trabajador de Indonesia** recordó que uno de los aspectos más atroces del caso, cuando lo trató por primera vez la Comisión de Expertos, fue la ejecución de 200 ciudadanos bahaí en un contexto de gran intolerancia respecto de las minorías religiosas. La Asamblea General de las Naciones Unidas expresó también su preocupación en su resolución de 20 de marzo de 2008 sobre la situación de los derechos humanos en Irán. La resolución incluyó una referencia específica a los ataques que sufren los bahaí por parte de los medios de comunicación del Estado así como también los testimonios cada vez mayores de los esfuerzos del Estado para identificar y controlar a los bahaí. Se dispone de informaciones y pruebas provenientes de varias entidades gubernamentales. Una comunicación oficial de las Fuerzas Públicas de Inteligencia y Seguridad de fecha 9 de abril de 2007 tenía como objetivo reprimir las actividades económicas de los bahaí al negar licencias. Otra comunicación del Ministerio de Bienestar y Seguridad Social — redactada con el membrete de la Oficina de Pensiones del Estado — de fecha 8 de agosto de 2007 declara categóricamente que no hay legislación vigente que permita que los bahaí reciban pensiones. Otra comunicación del Ministerio de Ciencias, Investigación y Tecnología enumera 81 universidades de la República Islámica del Irán que habían expulsado y negado el acceso a los bahaí. Las medidas discriminatorias respecto de la entera comunidad bahaí y de cada uno de sus individuos son recurrentes y penetrantes — se perpetúan y promueven desde los niveles más altos del Estado. No es suficiente con adoptar planes, programas o proyectos legislativos — lo que se necesita es una acción urgente y eficaz para que se cumplan, en 2010, las promesas que hizo el Gobierno en 2006.

**El representante gubernamental de la República Islámica del Irán** agradeció a los miembros de la Comisión sus contribuciones y reiteró que se proporcionará información estadística detallada sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo. El alto porcentaje de mujeres que asisten a la universidad y el elevado número de mujeres que se cuentan entre los profesores universitarios muestran que el Gobierno está comprometido a mejorar la situación de las mujeres, si bien quedan muchos problemas por resolver. Hay un malentendido jurídico con respecto a la situación del artículo 1117 del Código Civil. En el sistema jurídico iraní, la disposición se considera que ya ha sido revocada. Con respecto al acceso al empleo de las minorías étnicas, el representante gubernamental reiteró que lo que interesa son las calificaciones, no el origen étnico. En 2007, la misión de asistencia técnica de la OIT tuvo la oportunidad de conocer a un miembro de la comunidad bahaí que es un hombre de negocios de éxito en el sector de la alta tecnología. Muchas de las circulares mencionadas sobre la comunidad bahaí son invenciones, y otras se han revocado.

El Gobierno está esforzándose por promover el espíritu empresarial de la mujer y sus derechos sociales. Asimismo, muchas organizaciones no gubernamentales toman parte activa en este ámbito. El Gobierno niega que existan obstáculos legales que impidan emplear a las mujeres de más de 30 años, pero examinará esta cuestión. Aumentar el alfabetismo y facilitar el libre acceso a la educación para todos, hombres y mujeres, son cuestiones prioritarias. La legislación actual sobre la seguridad social, que considera al hombre el sostén de la familia, está en consonancia con la cultura del país. No hay acoso sexual y las

inspecciones del trabajo no han señalado que exista discriminación salarial por motivos de sexo.

El representante gubernamental señaló que en los últimos años han tenido lugar algunas misiones de la OIT, pero que su país no ha recibido toda la asistencia que necesita. Es inaceptable que se deniegue la asistencia técnica para cuestiones tan importantes como la seguridad y la salud. Se han tomado algunas iniciativas legislativas, pero se necesita tiempo para poder ponerlas en práctica. El Gobierno también está comprometido a proseguir con el diálogo social. Se proporcionarán informaciones más detalladas a la Comisión de Expertos.

**Los miembros empleadores** observaron que los esfuerzos para promover la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación han sido demasiado lentos. El Gobierno no ha suministrado información sobre los efectos prácticos de las medidas adoptadas. Sin embargo, es claro que la participación de las mujeres en el mundo del trabajo sigue siendo muy escasa y que el desempleo femenino duplica al de los hombres. La ausencia de mujeres en los puestos de alto nivel es inaceptable y el código de vestimenta obligatorio constituye una barrera para el empleo de las mujeres en el sector público. El Gobierno debe demostrar que se han realizado progresos en la práctica con respecto a la igualdad de las mujeres en el empleo. Para ello, debe suministrar información estadística detallada sobre la situación de hombres y mujeres en los sectores público y privado, desglosada por el nivel de empleo, para permitir una evaluación del alcance del problema y de los progresos realizados. Se insta asimismo al Gobierno a suministrar información en la que indique en qué medida la formación profesional se traduce en oportunidades de empleo para la mujer. Los miembros empleadores solicitaron también al Gobierno que demostrara los progresos realizados en cuanto a la aplicación del Convenio en la legislación, incluida la derogación de reglamentos discriminatorios en materia de seguridad social y disposiciones que restringen el acceso al empleo en base a la edad. El Gobierno debe también asegurar que no existen obstáculos legales en la igualdad de hombres y mujeres en todas las funciones del poder judicial. Por último, los miembros empleadores manifestaron su profunda preocupación por la represión de la libertad sindical y de diálogo social significativo sobre las cuestiones cubiertas por el Convenio.

**Los miembros trabajadores** recordaron que la eliminación de todas las formas de discriminación en el empleo y la ocupación es una cuestión que se plantea en todas las sociedades modernas y democráticas. La Comisión no puede sino preocuparse por el número de observaciones formuladas por la Comisión de Expertos al examinar el caso de la República Islámica del Irán. La Comisión pidió al Gobierno en 2006 que comunicara a la Comisión de Expertos, en un informe escrito, los puntos que no habían sido abordados por el representante gubernamental en el curso del debate, así como los progresos logrados para armonizar la legislación con las disposiciones del Convenio. A este respecto, la Comisión había solicitado encarecidamente al Gobierno que derogara los textos legales que restringían el empleo de las mujeres, especialmente los relativos al papel de las mujeres jueces, el código de la indumentaria obligatoria de las mujeres, la potestad del marido para impedir el acceso de su mujer a un puesto de trabajo, y el régimen de la seguridad social aplicable a la mujer. La Comisión se había mostrado preocupada también por los actos de discriminación cometidos contra los miembros de minorías religiosas y étnicas, especialmente contra la comunidad bahaí. Los miembros trabajadores recordaron que, a raíz de ello, el Gobierno se comprometió a armonizar para 2010 su legislación con el Convenio núm. 111 y a presentar una memoria sobre la aplicación de una estrategia nacional para fomentar el empleo de las mujeres, su autonomía y la igualdad de oportunidades con los hombres mediante un plan de desarrollo socioeconómico y cultural para 2005-2010. Los miembros trabajado-



res lamentaron que el Gobierno se limite a formular grandes declaraciones de principios, y manifestaron su decepción por la falta de información actualizada sobre la eficacia de las medidas que supuestamente se habían adoptado. Y añadieron que ninguna de las recomendaciones formuladas por la Comisión de Expertos, especialmente aquellas que se refieren a las medidas legislativas necesarias, ha merecido hasta el momento una respuesta seria por parte del Gobierno. Los miembros trabajadores confiaron en 2006 que el Gobierno cumpliría con sus compromisos. Sin embargo, al no observarse el más mínimo progreso en esta materia y la imposibilidad de verificar las informaciones presentadas por el representante gubernamental durante la discusión, los miembros trabajadores solicitaron que el caso figure en un párrafo especial del informe de la Comisión.

### Conclusiones

La Comisión tomó nota de la declaración del representante del Gobierno y del debate que siguió a continuación. La Comisión tomó nota asimismo de la declaración del Gobierno en el sentido de que se contaba con un claro marco legislativo y político no discriminatorio y que se habían elaborado proyectos de ley y circulares sobre aspectos específicos relativos a la no discriminación. También señaló que no se habían encontrado casos de discriminación salarial en contra de las mujeres en el curso de las 375.000 inspecciones que se llevaron a cabo el último año. También tomó nota de la declaración del Gobierno en el sentido de que presentaría, en su próxima memoria ante la Comisión de Expertos, un amplio abanico de estadísticas minuciosas y un informe detallado sobre la situación de los Baha'í.

La Comisión tomó nota de que el caso se había sido examinado en varias ocasiones y, más recientemente, en junio de 2006, ocasión en la cual solicitó al Gobierno que, en su siguiente memoria a la Comisión de Expertos proporcione una evaluación, a medio plazo, sobre las medidas adoptadas para armonizar su correspondiente legislación y práctica con las disposiciones del Convenio, a más tardar antes de 2010. La Comisión observó además que la Comisión de Expertos, tras haber examinado su evaluación a medio plazo y los resultados de la misión de asistencia técnica que tuvo lugar en octubre de 2007, siguió planteando un amplio abanico de preocupaciones, especialmente en relación con leyes, reglamentos y prácticas discriminatorios; la falta de acceso a los mecanismos de reclamación relativos a la discriminación y la ausencia de un diálogo social significativo sobre estos asuntos. La Comisión manifestó su decepción ante la falta de un auténtico progreso en los asuntos planteados por la Comisión en 2006.

Con respecto a la discriminación en contra de la mujer, la Comisión expresó su preocupación frente a la escasa participación de la mujer en el mercado de trabajo, en particular, su acceso restringido a los cargos de nivel superior, como también la elevada tasa de desempleo entre las mujeres. La Comisión tomó nota de los permanentes esfuerzos desplegados por el Gobierno para promover el acceso de la mujer a la educación superior y tomó nota de que el Gobierno reconoce que aún queda mucho camino por recorrer en la práctica, para remover las barreras que dificultan el empleo femenino. La Comisión tomó nota de que el Gobierno señaló que se ha presentado a la consideración del Consejo de Ministros un proyecto de ley no discriminatorio en materia de educación, formación profesional y empleo, y que otro proyecto de ley, relativo al estatuto de las mujeres jueces, se ha presentado a la consideración del Parlamento. No obstante, la Comisión siguió preocupada por el hecho de que a lo largo de los años, los proyectos de ley, los planes y las propuestas se han ido postergando y no se han observado los frutos esperados. La Comisión tomó igualmente conocimiento de lo señalado por el Gobierno referente a la instrucción dada a los jueces de que no apliquen el artículo 1117 del Código Civil. Le preocupaba el hecho de que si no se deroga expre-

samente esta disposición, ésta continuará teniendo efectos negativos sobre las oportunidades de empleo femenino.

La Comisión lamentó profundamente que, pese a las declaraciones del Gobierno ante esta Comisión, en las que manifestó un claro compromiso para derogar las leyes y los reglamentos que violen el Convenio, el progreso ha sido lento e insuficiente. En consecuencia, insta con firmeza al Gobierno a que derogue o enmiende, sin demora, todas las leyes y reglamentos que restringen el empleo de la mujer, incluido el papel de las mujeres jueces, el código obligatorio sobre indumentaria femenina, el derecho del marido a objetar que su cónyuge ejerza una profesión o desempeñe un trabajo y la aplicación discriminatoria de la legislación relativa a la seguridad social. La Comisión también instó al Gobierno a que adopte medidas para levantar esas barreras, tanto en la legislación como en la práctica, que impiden la contratación de las mujeres si han sobrepasado una determinada edad, ya sea 30 o 40 años, y que aborde efectivamente la eliminación de otras prácticas discriminatorias en contra de la mujer, incluida la prohibición de publicar anuncios de empleo que contengan elementos discriminatorios.

Con respecto a las leyes y las políticas no discriminatorias existentes, la Comisión exhortó al Gobierno a que garantice una amplia difusión de las mismas y de su cumplimiento. Dado el aumento del empleo con contrato temporal y en régimen de subcontratación, la Comisión instó al Gobierno a que garantice que todos los derechos y las prestaciones se encuentren también disponibles en la práctica para estas mujeres trabajadoras. Instó asimismo al Gobierno a que proporcione a la Comisión de Expertos las estadísticas detalladas que se le han venido pidiendo repetidamente, a fin de que se pueda hacer una evaluación cuidadosa de la situación de la mujer frente a la formación profesional y el empleo.

En lo que atañe a la discriminación religiosa y de las minorías étnicas, la Comisión lamenta que la situación no haya mejorado desde 2006 y solicita que se adopten medidas concretas a este respecto. Tomando nota en particular de la grave situación que afecta a los Baha'í, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que adopte medidas contundentes para combatir la discriminación y los estereotipos, mediante una promoción activa del respeto y la tolerancia por los Baha'ís. Exhorta también al Gobierno a que garantice que todas las circulares u otras comunicaciones gubernamentales de carácter discriminatorio en contra de las minorías religiosas se retiren sin demora y que se adopten medidas para que las autoridades, en todos los niveles, y el público en general, tengan claro que no se tolerará la discriminación, en particular, la de los Baha'í.

La Comisión expresó su honda preocupación por el hecho de que, dado el contexto actual de represión de la libertad sindical en el país, no haya sido posible entablar un diálogo social significativo sobre estas cuestiones, a escala nacional.

La Comisión instó al Gobierno a adoptar medidas urgentes sobre todos los asuntos pendientes, con miras a cumplir sus promesas de 2006, de poner la legislación y la práctica pertinentes, de conformidad con las disposiciones del Convenio, antes del año 2010. La Comisión solicitó al Gobierno que proporcione información detallada y completa a la Comisión de Expertos en su reunión de 2008, en la que dé respuesta a todos los asuntos pendientes planteados tanto por esta Comisión como por la Comisión de Expertos.

Los miembros trabajadores estimaron que sobre la base de la información proporcionada por el Gobierno no hay pruebas de que se haya verificado un auténtico progreso en la eliminación de la discriminación en contra de la mujer y de las minorías religiosas. Esta ausencia de progreso es grave y justificaría, para este caso, un párrafo especial. No obstante, en vista de que el debate giró en torno a una memoria que sólo abarca la mitad del periodo previsto, los miembros trabajadores están dispuestos a dar al Gobierno la oportunidad de incrementar sus esfuerzos a fin de que en 2010 haya eliminado todo vestigio de discriminación de su legislación, y de abordar con seriedad las

prácticas discriminatorias que obstaculizan la participación de la mujer y de las minorías religiosas en la educación y el mercado de trabajo.

**Los miembros empleadores** señalaron que la discusión del caso había dado al Gobierno la oportunidad de realizar una evaluación a mitad de período de los progresos realizados para poner la legislación y la práctica en conformidad con el Convenio, lo que debía completarse, a más tardar en 2010. Por lo tanto, los miembros empleadores lamentaron profundamente la falta de progresos desde la discusión del presente caso en 2006. Expresaron su profunda preocupación porque, debido al contexto actual de represión de la libertad sindical en el país, no hubiese podido entablar un diálogo constructivo en el plano nacional. En consecuencia, instaron al Gobierno a tomar medidas sobre todas las cuestiones pendientes a fin de dar cumplimiento a su compromiso de 2006, según el cual pondrían en conformidad la legislación y la práctica con el Convenio para 2010. Instaron al Gobierno a que proporcione información completa y detallada a la Comisión de Expertos en su reunión de 2008 en respuesta a todas las cuestiones planteadas por la Comisión de la Conferencia y la Comisión de Expertos. De no realizarse esos progresos, los miembros empleadores apoyarán la inclusión de una referencia a este caso en un párrafo especial en la próxima discusión que se celebre respecto del mismo.

---

#### Convenio núm. 138: Edad mínima, 1973

---

##### ZAMBIA (ratificación: 1976)

Un representante gubernamental informó que se ha producido una notable disminución en el número de niños que no asisten a la escuela. En 2006, se registró un promedio de sólo 11,2 por ciento de niños de entre 7 y 18 años que no asisten a la escuela, según los Boletines de Estadísticas de Educación de 2006. Los Boletines de 2007 muestran que el número de escuelas que ofrecen formación para los grados 1 a 7 aumentaron de 4.021 en 2006 a 4.269 en 2007, mientras que las que ofrecen formación para los grados 1 a 9 aumentaron de 2.221 a 2.498 durante el mismo período. De manera similar, el número neto de inscripciones para los grados 1 a 9 aumentó en forma sostenida entre 2003 y 2007. Estas mejoras fueron atribuidas a la continua política del Gobierno destinada a alentar a los proveedores privados de educación registrados en el Ministerio de Educación desde 2007 y al aumento de las varias formas de instituciones educativas establecidas desde el jardín de infantes hasta colegios privados de educación profesional y universidades. El Gobierno ha adoptado asimismo otras medidas positivas tales como la introducción de educación gratuita y la aceptación de la readmisión a la escuela de mujeres adolescentes embarazadas después de haber dado a luz. Además, el Gobierno ha adoptado una política para elevar las escuelas primarias a la categoría de escuelas básicas para asegurar que los niños tengan acceso a la educación de base hasta el noveno grado.

El Gobierno reafirmó su compromiso en la lucha contra el trabajo infantil a pesar de las numerosas dificultades encontradas, tales como el crecimiento desenfrenado de este fenómeno en el sector informal. Zambia, como muchos otros países en desarrollo, se enfrenta a los desafíos del crecimiento y el desarrollo junto con la rápida expansión de la economía informal como una fuente alternativa de subsistencia para la gran mayoría de los pobres. A pesar de estos desafíos, el Gobierno ha adoptado numerosas medidas en colaboración con el Programa IPEC y se han venido realizando progresos para reducir la elevada incidencia del trabajo infantil en las actividades de la economía informal más predominantes, tales como la agricultura y las canteras.

En 2001, Zambia ratificó el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) para reforzar el cumplimiento del Convenio núm. 138. Se ha adoptado un enfoque multidimensional en la lucha contra el trabajo

infantil, prestando especial atención a la economía informal. A este respecto, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Servicios Sociales y Desarrollo de la Comunidad, el Ministerio de la Educación, del Deporte, de la Juventud y del Desarrollo del Niño, y el Ministerio del Interior están realizando esfuerzos concertados en el marco del Programa de Duración Determinada apoyado por la OIT. Bajo el auspicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se ha creado un Comité Nacional Directivo y se han venido utilizando los comités de distrito sobre trabajo infantil para facilitar la creación de comités comunales sobre trabajo infantil y establecer una instancia que permita intervenir en las bases de la sociedad. La composición de estos comités se basa en la naturaleza, la magnitud y la complejidad del flagelo del trabajo infantil en una localidad determinada.

El Gobierno se empeña también con el Programa IPEC en evitar que los niños huérfanos a causa del SIDA sean inducidos al trabajo infantil. Este proyecto, junto con el Programa de Duración Determinada, ha llevado a un aumento significativo en el número de niños retirados y les ha impedido volver al trabajo infantil a través del suministro de servicios educativos y oportunidades de formación. Entre septiembre de 2007 y marzo de 2008, se evitó que un total de 1.407 niños realizaran trabajo infantil mientras que 1.091 fueron retirados y rehabilitados.

El Gobierno ha creado un Comité Interministerial sobre Trata de Seres Humanos para hacer posible una intervención especializada sobre el tema mediante sus agencias especializadas encargadas del cumplimiento de la ley. Se ha reforzado la investigación activa de los criminales involucrados en la trata de niños. El Gabinete ha aprobado un proyecto de ley contra la trata de seres humanos que se encuentra actualmente ante el Parlamento. Asimismo, la Política Nacional sobre Trata de Seres Humanos se encuentra en la fase final del proceso de redacción.

Por último, el Gobierno reconoce que el problema del trabajo infantil requiere mayor atención habida cuenta del grado de desarrollo del país; reconoce asimismo los beneficios de la asistencia suministrada por la OIT. El Proyecto de Fortalecimiento de las Capacidades ha incrementado la capacidad del Gobierno, los empleadores, los trabajadores, las ONG locales y las comunidades afectadas para enfrentar las cuestiones relativas al trabajo infantil. El sector de la agricultura comercial del proyecto África también ha contribuido a reducir el trabajo infantil. El Gobierno acogerá con agrado nuevas acciones de asistencia de la OIT para combatir el trabajo infantil.

**Los miembros trabajadores** se mostraron complacidos con la información adicional facilitada por el representante gubernamental. Tomando nota del «Paradigma triangular» de la marcha global contra el trabajo infantil (educación, eliminación del trabajo infantil y trabajo decente) recordaron que en el informe de la Comisión de Expertos se consideraron cuatro elementos esenciales: la necesidad de una educación básica obligatoria y gratuita hasta la edad mínima para la incorporación al empleo; la lucha contra la preponderancia del trabajo infantil en la agricultura y en áreas de la economía informal; la necesidad de estadísticas precisas; y la efectividad de los programas apoyados por IPEC. Añadieron que el hecho de que Zambia deba comparecer ante esta Comisión no implica de manera alguna que se nieguen los esfuerzos que ha desplegado en colaboración con el IPEC para enfrentar sus obligaciones. El informe señala, no obstante que deben realizarse aún más grandes esfuerzos, antes de que el derecho y la práctica estén en conformidad con el Convenio. Zambia todavía no cuenta con un sistema obligatorio, gratuito y formal de educación pública y, consecuentemente, no está en condiciones de eliminar el trabajo infantil. La educación primaria fue declarada gratuita, pero más allá de algunas becas para niños en situación más vulnerable, costos ocultos como uniformes y libros sirven de barrera para impedir la asistencia a clases de niños proce-

dentes de familias pobres, quienes son los más susceptibles de convertirse en niños trabajadores. Aunque el presupuesto del Estado para educación se incrementó, la contratación de los tan necesitados nuevos maestros todavía se encuentra por debajo de los parámetros regionales. A pesar de la considerable financiación por parte de donantes, sigue habiendo una acuciante necesidad de más aulas y equipos.

En la ponencia sobre política educativa de 2006, la Unión de Profesores de Zambia (ZNUT) encontró que las disparidades entre niños y niñas con relación a los niveles de matriculación y de asistencia hasta terminar la enseñanza primaria son causa de preocupación. A pesar de las políticas del Gobierno destinadas a incrementar el nivel de matriculación de las niñas, las tasas de finalización escolar muestran que las niñas están más afectadas que los niños. La ZNUT reconoció el papel fundamental que le cabe al Gobierno para establecer un sistema educativo completo y apropiado y busca colaborar con las autoridades para mejorar el sistema educativo. Los miembros trabajadores esperan que el Gobierno acepte la oferta de la ZNUT.

En marzo de 2007, la Oficina del Gabinete solicitó al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que ajuste las políticas nacionales de trabajo infantil para establecer una mejor coordinación con el Ministerio de la Juventud, del Deporte y del Desarrollo Infantil, responsable general de la política nacional infantil. Consecuentemente, un borrador de política de empleo infantil fue nuevamente remitido a la Oficina del Gabinete. En la lucha contra el trabajo infantil, la falta de dotación de profesores y de medios a las escuelas, así como a los organismos encargados de velar por el cumplimiento del Convenio ha cumplido también un papel decisivo. El Banco Mundial definió el sistema educativo de Zambia como «de bajo costo y de baja calidad». Este sistema comprende nueve años de educación básica seguida de tres años de educación secundaria. Solamente un tercio de los alumnos que termina el primer nivel de enseñanza pasa al nivel de enseñanza secundaria pública, y nadie se ocupa de aquellos que no entran o que no pueden permitirse un colegio privado.

Cada año, salen de las escuelas de magisterio de Zambia unos 8.000 profesores. Sin embargo, el Gobierno ha contratado únicamente a 4.000 nuevos profesores de enseñanza secundaria, de forma que no se incrementa demasiado el gasto salarial en el sector público. En consecuencia, lo que falta no es la capacidad de formación de los profesores, sino más bien los medios financieros para emplear a nuevos profesores cualificados. La tragedia es que, de acuerdo con las estadísticas del Ministerio, en 2006 había 3.347 profesores no cualificados enseñando en las escuelas de Zambia y, al mismo tiempo, 6.000 profesores mejor formados, pero sin empleo.

Esta situación es provocada, en parte, por las condiciones económicas impuestas por el Banco Mundial (BM) y el Fondo Monetario Internacional (FMI), que atenta contra la coherencia política. Los datos recogidos en la Campaña Mundial por la Educación corroboraron que los puestos vacantes no se habían cubierto porque, de acuerdo con el FMI, el Gobierno no podía permitirse contratar a los profesores cuya formación había subvencionado. La ZNUT confirmó que la acentuada escasez de profesorado se debía en gran medida a lo desproporcionadamente bajos que son los salarios, a las desfavorables condiciones de trabajo y a una política imprevisible de repartición del personal impuesta por las condiciones del Banco Mundial y el FMI, las cuales pusieron un límite máximo a los niveles salariales permitidos en el sector público.

Los miembros trabajadores expresaron sin embargo su deseo de destacar algunos elementos positivos: el Ministerio de Educación, aunque lentamente, había empezado a contratar a más profesores; la supresión de las tasas escolares había provocado un fuerte incremento de la matriculación de niñas y niños en las escuelas de enseñanza pri-

maria; el aumento de las cifras generales de matriculación y la reducción entre 1995 y 2005 del número de niños que dejaban la escuela, de 760.000 a 228.000. Sin embargo, los niños desfavorecidos seguían teniendo dos o tres veces menos posibilidades de ir a la escuela que los demás niños.

Asimismo, la recopilación de datos y el cumplimiento de la legislación siguen siendo inadecuados, y las cifras proporcionadas en el informe de la Comisión de Expertos requieren una aclaración. No se ha realizado ninguna encuesta desde 1999, año en que trabajaban medio millón de niños, no sólo en la economía informal (incluido el servicio doméstico), sino también en las explotaciones agrícolas intensivas. Los miembros trabajadores esperan con impaciencia la finalización de la encuesta nacional sobre el empleo, y celebrarían recibir más información sobre la incidencia sectorial y geográfica del trabajo infantil, y sobre las medidas adoptadas en dichos sectores. La inspección del trabajo debería ser reforzada y además el Gobierno debería hacer referencia a las recomendaciones de la Reunión Regional Tripartita de Expertos celebrada en Harare en 2001, sobre el papel que desempeña la inspección del trabajo en la lucha contra el trabajo infantil.

En los seis últimos meses, Zambia ha realizado progresos en los sectores de la educación, la salud, la minería y los derechos humanos. La revisión anual conjunta del Ministerio de Educación ha confirmado la asignación de un mayor presupuesto para alcanzar los siguientes objetivos: aumentar la tasa de escolarización de los niños y extender la concesión de becas a huérfanos y a niños vulnerables (especialmente las niñas) para finales de 2008, y mejorar la calidad de la educación mediante la construcción de 1.500 aulas, la contratación de 5.000 docentes más, el mantenimiento de los docentes en las zonas rurales, sustituyendo al mismo tiempo y constantemente a aquellos que se marchan, y el incremento del número de docentes que reciben formación en el empleo.

Las negociaciones entre el Gobierno y las empresas mineras están en curso, lo que es de esperar que se traduzca en el incremento de los ingresos gubernamentales para financiar inversiones sociales y de otro tipo.

Los miembros trabajadores expresaron la esperanza de que, durante la revisión de la constitución, los intereses y derechos de los niños, incluido el derecho a la educación y a no trabajar, se especificarán claramente de conformidad con las normas internacionales, en particular los Convenios núms. 138 y 182. Es necesario establecer un Programa Nacional de Acción coherente para combatir el trabajo infantil, que refleje las complementariedades entre ambos convenios. La inspección del trabajo debe ser consciente de su papel en relación con la infancia y fortalecerse considerablemente.

Como conclusión, el Gobierno de Zambia está demostrando voluntad política, pero está actuando con excesiva lentitud. Si bien el Gobierno ha de ser claro con respecto a sus obligaciones y cumplirlas con firmeza, la comunidad internacional debe apoyar sus esfuerzos. Los miembros trabajadores confiaron que en la siguiente memoria que se someta a la Comisión de Expertos se puedan dar a conocer progresos considerables con respecto al cumplimiento del Convenio.

**Los miembros empleadores** subrayaron que, de acuerdo con los datos suministrados por el Programa IPEC, en Zambia, en 1999, el 11,3 por ciento de niños y el 10,3 por ciento de niñas entre 5 y 14 años estaban implicados de alguna manera en alguna actividad laboral; el 7 por ciento de los cuales no tenía actividades escolares.

En lo referente a la escolaridad obligatoria, se han realizado progresos según lo ha señalado la Comisión de Expertos. La educación primaria es ahora gratuita y existe un compromiso para extender la gratuidad hasta el grado 12. Además, se está implantando un programa básico de inversión en el subsector de la educación. Sin embargo, el Gobierno no ha proporcionado información que permita

evaluar claramente los progresos obtenidos, en particular en lo referente a las tasas de abandono prematuro del sistema educativo, especialmente en el medio rural donde se detecta el mayor número de casos de trabajo infantil.

Los miembros empleadores afirmaron ser conscientes de las dificultades afrontadas por Zambia en materia económica y de la necesidad de cooperación para avanzar en el desarrollo y erradicar la pobreza, punto de partida indispensable para combatir el trabajo infantil. Sin embargo, la mejora del sistema educativo debe ser una prioridad. Zambia ha experimentado recientemente una importante mejora en su situación económica que ha permitido un crecimiento del 5 y 6 por ciento de su PIB. Se observa además un mejoramiento de la situación política. Estos avances deberían ser aprovechados para reforzar todavía más la escolaridad obligatoria, en el marco de una estrategia más amplia para combatir el trabajo infantil. En estas circunstancias, instaron al Gobierno a realizar todavía mayores esfuerzos para obtener y proporcionar estadísticas sobre niños no escolarizados, la asistencia y las tasas de deserción escolar. También instaron al Gobierno a que envíe información sobre las medidas adoptadas, la asistencia y las tasas de deserción escolar, incluyendo a través de la cooperación internacional para lograr un incremento de la escolaridad obligatoria, por lo menos hasta el grado 12.

Los miembros empleadores observaron que el Programa IPEC ha dado ciertos resultados a través de la identificación y prevención de determinados casos de trabajo infantil. Sin embargo, tales avances siguen siendo limitados. El problema principal reside en el alto porcentaje de niños que trabajan en la economía informal, en especial en el sector agrícola, donde se observan los más altos porcentajes de trabajo infantil (alrededor de 90 por ciento del total del trabajo infantil en el país).

En Zambia, como en otros países africanos, el problema del trabajo infantil se ve agravado por el flagelo del SIDA. En efecto, de acuerdo con datos del Programa OIT/IPEC, en Zambia, un país con 11.800.000 habitantes, son más de 630.000 los niños huérfanos, un alto porcentaje de los cuales ha perdido a sus padres por causa del SIDA.

De manera general, apreciaron la iniciativa del Gobierno relativa a la creación de comités distritales sobre trabajo infantil los que, al parecer, actuarán con eficacia para resolver los problemas existentes.

**El miembro trabajador de Zambia** declaró que, entre 1970 y 1990, su país había afrontado un período de crisis económica y que ello había motivado la creación de un plan de relanzamiento económico. Siguiendo las directrices del Banco Mundial y del FMI, el Gobierno privatizó empresas públicas, una medida que provocó una pérdida masiva de puestos de trabajo. Los padres que habían perdido su empleo no pudieron permitirse escolarizar a sus hijos, y el Gobierno se vio obligado a congelar los salarios de los funcionarios, haciendo imposible la contratación de nuevos profesores. Estos problemas planteaban cuestiones de cohesión política. La reducción del trabajo infantil mediante el aumento de las oportunidades educativas no era posible con las políticas del Banco Mundial y del FMI, que no autorizan un gasto público suficiente para hacer frente a la contratación del número de profesores necesarios. Por esta misma razón, es difícil disponer de inspectores del trabajo especializados para supervisar el cumplimiento de la legislación en materia de trabajo infantil. Por todo ello, se urge al Banco Mundial y al FMI a que garanticen que las condiciones económicas impuestas al país no estén en contradicción con el Convenio, sino que por el contrario lo refuercen.

**La miembro gubernamental de Zimbabwe** felicitó al Gobierno de Zambia por los esfuerzos realizados para tratar el problema del trabajo infantil en su sociedad y en su economía. Zambia es uno de los pocos países subsaharianos que ha adoptado medidas firmes para reducir el trabajo infantil en el contexto de la creciente pobreza en Afri-

ca. Muy pocos países están en condiciones de hacer un estudio sobre el trabajo infantil como el realizado por Zambia. Asimismo, los programas para retirar a niños del trabajo infantil y colocarlos en escuelas resultan ejemplares. La Comisión debería felicitar al Gobierno de Zambia por su firme determinación para tratar la cuestión del trabajo infantil e intentar eliminarlo.

**El representante gubernamental de Zambia** reiteró que el trabajo infantil es un problema de desarrollo y su eliminación requiere coherencia de las políticas. El país experimenta una tendencia económica favorable desde 2002, pero los cambios sólo podrán lograrse con el tiempo. En 2005 se llevó a cabo una encuesta nacional de empleo y en la actualidad hay otra encuesta en curso, que también incluye un módulo sobre el trabajo infantil. El Gobierno se beneficia del apoyo de la OIT para asegurar que los datos se establecen sobre la base de una metodología razonable, y está comprometido a seguir mejorando al respecto. Tras la asistencia técnica recibida de la OIT en 2003 en relación con la inspección del trabajo, el trabajo infantil está contemplado específicamente, en la actualidad en el formulario de inspección. El Gobierno acoge con agrado comentarios y sugerencias de los sindicatos y espera con interés fomentar el diálogo social sobre la eliminación del trabajo infantil. El orador concluyó declarando que el régimen económico de las empresas mineras del que se había tratado en la discusión, ya había sido establecido.

**Los miembros trabajadores** acogieron con satisfacción la fructífera discusión sobre la aplicación del Convenio por parte de Zambia. Se puso de relieve la disposición del Gobierno para participar en un diálogo social sobre el trabajo infantil, así como la comunicación de información adicional sobre la inspección del trabajo y el régimen financiero para las empresas mineras. Con muchos desafíos por delante, incluidos aquéllos relacionados a la economía informal, Zambia debería continuar confiando en enfoques innovadores.

**Los miembros empleadores** pusieron de relieve el deber ético de la comunidad internacional de expresar su solidaridad y brindar su ayuda a aquellos Estados que más dificultades tienen para tomar medidas eficaces para combatir el trabajo infantil. Se debe poner especial énfasis en atender situaciones tan preocupantes como las que existen al haber un alto porcentaje de niños huérfanos como consecuencia de que sus padres sufren de la pandemia del VIH/SIDA. Los esfuerzos deben contar con la cooperación internacional y recibir la más decidida prioridad a nivel nacional.

Los miembros empleadores valoran los esfuerzos del Gobierno para ejecutar programas y diseñar proyectos e iniciativas destinadas a erradicar las situaciones de pobreza generalizada. Agregaron que el Gobierno había tomado las iniciativas adecuadas en el ámbito educativo y para el mejoramiento de las estadísticas, en particular, mediante las acciones emprendidas a nivel de los distritos.

Los miembros empleadores coinciden con los miembros trabajadores en cuanto a la importancia que le cabe al mejoramiento del sistema educativo para combatir el trabajo infantil. Se debe urgir al Gobierno a que continúe con un intenso diálogo con la Comisión de Expertos de manera que se pueda seguir realizando un seguimiento cercano de los avances realizados.

## Conclusiones

**La Comisión tomó nota de la información oral presentada por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación. La Comisión observó que el informe de la Comisión de Expertos se refiere a los comentarios de la Confederación Sindical Internacional en relación con la ausencia de escolaridad obligatoria para los niños, así como sobre la gran cantidad de niños por debajo de la edad mínima que trabajaban en la economía informal.**

La Comisión tomó nota de la detallada información suministrada por el Gobierno subrayando las leyes y las políticas puestas en práctica para brindar educación primaria gratuita, así como los programas de acción que habían sido iniciados en colaboración con la OIT/IPEC para retirarlos del trabajo. La Comisión también tomó nota de que el Gobierno de Zambia expresó su deseo de continuar sus esfuerzos en cooperación con los interlocutores sociales para erradicar el trabajo infantil con la asistencia y cooperación técnica de la OIT.

La Comisión acogió con beneplácito el compromiso del Gobierno para aplicar el Convenio a través de diversas medidas, inclusive la facilitación de educación global y de oportunidades apropiadas de formación, la construcción de más aulas en las escuelas, la contratación de más personal docente calificado en las zonas rurales y el establecimiento de comités de trabajo infantil a nivel de distrito. Teniendo en cuenta que la educación gratuita y obligatoria es uno de los medios más efectivos de combatir y prevenir el trabajo infantil, la Comisión instó al Gobierno a garantizar que la legislación que fije la edad a partir de la cual la escolaridad deja de ser obligatoria, será adoptada en un futuro próximo. A este respecto, recordó al Gobierno que convendría que la edad de escolarización obligatoria correspondiera a la edad mínima de 15 años para el empleo o el trabajo especificada por Zambia cuando ratificara el Convenio. Alentó enérgicamente al Gobierno a proseguir sus esfuerzos para proporcionar educación gratuita y obligatoria para todos los niños. Asimismo, la Comisión tomó nota del desafío que planteaba la pandemia del VIH/SIDA, en particular con respecto a los niños huérfanos y a niños con padres seropositivos. También puso de relieve las necesidades particulares de las niñas y de otros niños vulnerables.

La Comisión señaló asimismo que estaban adoptándose una serie de medidas para hacer frente a la situación de numerosos niños por debajo de la edad mínima que trabajan cada vez más en el sector informal, con frecuencia en trabajos peligrosos. La Comisión reconoció la importancia que reviste la coherencia de las políticas y alentó la cooperación internacional para promover la erradicación de la pobreza, el desarrollo sostenible y equitativo y la eliminación del trabajo infantil. No obstante, la Comisión alentó firmemente al Gobierno a mejorar la situación, en particular adoptando las medidas necesarias para seguir fortaleciendo la capacidad de la inspección del trabajo y para promover la labor de los comités de trabajo infantil a nivel de distrito.

La Comisión también invitó al Gobierno a enviar información exhaustiva en su próxima memoria cuando ésta deba presentarse, sobre el modo en que el Convenio es aplicado en la práctica, incluyendo en particular datos estadísticos más fiables sobre el número de niños que trabajan en la economía informal, así como sus edades, su sexo y los sectores de actividad, y extractos de los informes de los servicios de inspección en cuanto al número y a la naturaleza de las violaciones constatadas y a las sanciones aplicadas. La Comisión alentó a la Oficina a seguir prestando asistencia técnica al Gobierno y a los interlocutores sociales a apoyar sus esfuerzos.

---

#### Convenio núm. 162: Asbesto, 1986

---

##### CROACIA (ratificación: 1991)

Una representante gubernamental, recordando que ésta es la tercera ocasión en que la Comisión de la Conferencia discute la aplicación del Convenio núm. 162 por Croacia, dijo que su Gobierno ha adoptado numerosas medidas para dar pleno cumplimiento al Convenio y respetar las normas de la Unión Europea, incluyendo entre otras, la adopción de varios textos legislativos.

La ley sobre control obligatorio de la salud de los trabajadores expuestos al asbesto en el desempeño de sus funciones profesionales, que entró en vigor el 7 de agosto de

2007, define lo que se considera exposición de los trabajadores al asbesto y regula los métodos previstos para el control de la salud de dichos trabajadores, el procedimiento de diagnóstico de las enfermedades profesionales relacionadas con el asbesto, y los órganos encargados de efectuar el diagnóstico de las enfermedades de origen supuestamente profesional causadas por el asbesto. La ley prevé la vigilancia de la salud de los trabajadores que han estado expuestos al asbesto durante el desempeño de su trabajo y la de aquellos trabajadores que padecen enfermedades profesionales causadas por el asbesto; prevé asimismo que el diagnóstico de las enfermedades supuestamente profesionales se lleven a cabo por especialistas en medicina del trabajo. La vigilancia de la salud conlleva la realización de exámenes preventivos, por lo menos cada tres años, durante un período de 40 años después de que el trabajador ha cesado su exposición al asbesto, independientemente de si se le ha diagnosticado o no una enfermedad profesional.

En virtud de la ley, no solamente los trabajadores que actualmente están expuestos al asbesto caen dentro de su ámbito de aplicación sino también los trabajadores jubilados o las personas desempleadas que en sus lugares de trabajo previos estuvieron expuestas a ese riesgo. Estas tres categorías de trabajadores se incluyen en el programa de vigilancia de la salud. El Instituto Croata de Seguros, Seguridad y Salud en el Trabajo (CIOSH) se encarga de realizar el diagnóstico y el reconocimiento de las enfermedades profesionales ocasionadas por el asbesto; del funcionamiento del sistema de seguros en caso de enfermedad profesional; de adoptar medidas preventivas, y del ejercicio de los derechos en caso de un diagnóstico positivo. El Instituto Croata de Medicina del Trabajo (CIOM) lleva un registro de los trabajadores que sufren de enfermedades profesionales causadas por el asbesto, en el que se utilizan los códigos de la lista europea de enfermedades profesionales y los criterios de diagnóstico que figuran en la décima clasificación internacional de enfermedades profesionales y problemas de salud conexos, registro que se lleva desde 2000 y se actualiza constantemente.

Para abordar la cuestión del derecho a obtener una indemnización pecuniaria se promulgó una ley que rige los derechos a compensación de los trabajadores a los que se les ha diagnosticado y reconocido una enfermedad profesional causada por el asbesto, y que entró en vigor el 7 de agosto de 2007. Esta ley prevé el procedimiento para presentar reclamaciones, el procedimiento y el órgano competente para decidir sobre las reclamaciones, y la asignación de fondos para indemnizar a los trabajadores que sufren de enfermedades profesionales causadas por el asbesto. En virtud de esta ley, en fecha 23 de agosto de 2007, el Gobierno estableció una comisión encargada de tratar las reclamaciones de indemnizaciones. Dicha comisión se compone de representantes de los Ministerios de Economía, Salud, Finanzas y Justicia, un representante del CIOM, un representante del CIOSH, un representante de las asociaciones de trabajadores afectados por enfermedades profesionales causadas por el asbesto, y dos representantes sindicales. El CIOSH proporciona apoyo administrativo y técnico. Hasta fines de mayo de 2008, la comisión recibió 710 peticiones de indemnización; con fecha 1.º de enero de 2008 se han reconocido 221 casos por personal médico, y hasta junio de 2008 las indemnizaciones pagadas a 9 querellantes totalizan más de un millón de kunas. La resolución de muchos casos ha demorado por falta de información. Para elaborar los textos legales mencionados se consultó a representantes de las asociaciones de trabajadores afectados por asbestosis y al CIOM, y a estos efectos se organizaron dos reuniones conjuntas.

Una tercera ley, que regula los requisitos necesarios para que los trabajadores expuestos al asbesto en el lugar de trabajo obtengan una pensión de vejez, entró en vigor el 7 de agosto de 2007. Esta les concede a estos trabajadores

unas condiciones más favorables, sobre la base del régimen de solidaridad entre las generaciones. Se supone que las enfermedades profesionales vinculadas con el asbesto se deben a una exposición directa o indirecta a éste, porque se ha desempeñado un trabajo para un empleador, sea éste una persona natural o una persona jurídica que dispone de una sede principal en la República de Croacia y que utiliza asbesto en su producción. Hacia fines de mayo de 2008 se han presentado y resuelto 32 reclamaciones. De las 103 personas afectadas en la fábrica Salanit-Vranjic, en virtud de la ley se consideró que 81 tienen derecho a recibir una pensión, aunque todavía no han presentado reclamaciones.

En el ámbito de la protección del medio ambiente se ha elaborado un plan de gestión de desechos para el período 2007-2015, así como una ley relativa al transporte de sustancias peligrosas y un decreto sobre los métodos y procedimientos de gestión de los desechos que contienen asbesto, todos los cuales están en vigor. También se ha adoptado un decreto sobre la protección de los trabajadores de los riesgos relacionados con la exposición al asbesto.

El 26 de septiembre de 2007 se completó la remoción y el saneamiento de los desechos que contienen asbesto y cemento en la fábrica Salanit-Vranjic. Esta tarea se llevó a cabo conforme a reglas y reglamentos profesionales relativos a la manera de manipular los desechos que contienen asbesto y cemento, conforme a las reglas e instrucciones emitidas por el ministerio competente. En numerosas ocasiones la labor se efectuó de noche para evitar las temperaturas elevadas de las horas del día. El transporte se llevó a cabo con arreglo a los reglamentos que rigen el transporte de sustancias peligrosas. Los productos que contienen asbesto y que permanecen en la zona de la fábrica no constituyen desechos peligrosos porque ese asbesto está incorporado en el cemento. Otros procedimientos para tratar estos productos se contemplan en el programa de rehabilitación destinado a limpiar la zona de la fábrica y se llevarán a cabo conforme lo prescribe la ley. Recientemente se firmó un acuerdo con el Instituto Croata de Protección del Medio Ambiente, referente a la segunda fase del proyecto.

El Gobierno ha estado particularmente activo elaborando una solución integral para los problemas relacionados con el asbesto en todo el territorio nacional. Ha adoptado asimismo todas las medidas legislativas e institucionales necesarias, y las leyes adoptadas proporcionan una base jurídica completa que ampara el ejercicio de los derechos de los trabajadores expuestos al asbesto por motivos de trabajo. Todas esas medidas legislativas se han elaborado en consulta con los sindicatos y los empleadores a través del Consejo Económico y Social y todas estas acciones reflejan la preocupación del Gobierno por todos los trabajadores afectados. Todas las instituciones responsables se han movilizado para cumplir los compromisos contraídos con la Misión de Contactos Directos de Alto Nivel de la OIT porque el Gobierno de Croacia está decidido a cumplir con las obligaciones contraídas en virtud de la legislación adoptada. A tales efectos se han asignado recursos en el presupuesto nacional. Por último, expresó su aprecio por el apoyo prestado por la OIT y por sus constructivas propuestas.

**Los miembros empleadores** agradecieron a la representante gubernamental por la detallada información proporcionada, que en parte incluye nuevos datos. Recordaron que el Convenio núm. 162 es un instrumento muy amplio y técnico, cuyo objetivo principal es garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores expuestos profesionalmente al asbesto o que lo estuvieron en el pasado. La representante gubernamental facilitó información sobre algunas medidas adoptadas con anterioridad a la publicación del informe de la Comisión de Expertos. Hubiera sido útil haber contado con esa información antes de la presente discusión. Recordaron que el caso se había dis-

cutido por la Comisión de la Conferencia regularmente desde 2003. En seguimiento de la última discusión en 2006, el Gobierno aceptó la propuesta de que invitase a una Misión de Contactos Directos de Alto Nivel, que encontró una gran disposición para cooperar. Se realizaron progresos en la situación, y la misión informó que todos los sitios que elaboran productos conteniendo asbesto fueron cerrados o declarados en quiebra.

Los miembros empleadores recordaron que, en particular, persisten dos problemas relativos a los artículos 19 y 21 del Convenio, a saber: la eliminación de los residuos de asbesto sin riesgo para la salud de los trabajadores expuestos o para la salud de la población que vive a proximidad de la fábrica; y la disposición concerniente a las garantías relativas a los ingresos de los trabajadores incapacitados para trabajar debido a los efectos de la exposición al asbesto sobre su salud, incluidos los trabajadores enfermos como consecuencia de su exposición a esa sustancia.

El informe de la Misión de Contactos Directos de Alto Nivel indica que se han adoptado varias medidas iniciales de importancia. Se elaboraron nuevas leyes, la mayoría de las cuales ya entró en vigor, y regulan, en particular, la indemnización de los trabajadores afectados, incluido el pago de pensiones, así como la regulación de la manipulación de los residuos de asbesto. La Comisión de Expertos observó que al parecer, aún no está resuelta la cuestión de la disponibilidad de los fondos para el pago de las indemnizaciones y pensiones a los trabajadores expuestos profesionalmente al asbesto o afectados en su salud. En consecuencia, consideran que la declaración de la representante gubernamental debe ser recibida favorablemente ya que se ha incluido en el régimen de enfermedades profesionales tanto a los que han cesado de trabajar como a los jubilados afectados por la exposición profesional al asbesto. Si bien la ley promulgada en 2007 a estos efectos parece ser adecuada, los Miembros Empleadores pidieron al Gobierno que facilite a la Comisión de Expertos información detallada sobre esta cuestión, incluida la relativa a las indemnizaciones que ya se han pagado.

La Misión de Contactos Directos de Alto Nivel también señaló la falta de estadísticas fiables sobre el número de trabajadores afectados por enfermedades provocadas por el asbesto. En particular, y en vista de que muchos de los trabajadores afectados estuvieron empleados en las fábricas durante más de 25 años y en la actualidad tienen más de 50 años, es urgente dar efecto a las conclusiones de la Misión de Contactos Directos de Alto Nivel. Por lo tanto, los Miembros Empleadores instaron al Gobierno a que en un futuro muy próximo dé efecto a las medidas adoptadas y mantenga informada a la Oficina de los progresos realizados. Además, solicitaron a la Oficina que siga prestando asistencia para que pueda proseguir la colaboración que ha demostrado tanta eficacia.

**Los miembros trabajadores** recordaron que la falta de aplicación en Croacia del Convenio núm. 162 sobre asbesto ya ha sido objeto de discusiones en 2003 y en 2006. En la Conferencia de 2006, la Comisión expresó su profunda preocupación por ese problema, especialmente en la fábrica de Salanit-Vranjic. Teniendo en cuenta el tiempo transcurrido y la gravedad de la situación, la Comisión había propuesto que se llevara a cabo una misión de contactos directos de alto nivel, para verificar la situación *in situ* y evaluar los progresos realizados. Además, invitó al Gobierno a entablar consultas con los interlocutores sociales sobre esa cuestión y que presentara una memoria detallada a la Comisión de Expertos.

Aunque el Convenio núm. 162 figura en la lista de los convenios denominados técnicos, su falta de aplicación tiene consecuencias sumamente graves para los trabajadores afectados, sus familias, y las familias que residen a proximidad de esas fábricas. El asbesto es un producto químico extremadamente peligroso y sus efectos nocivos han sido estudiados por distintas organizaciones, incluida

la Organización Mundial de la Salud (OMS). Las personas contaminadas se asfixian progresivamente durante años, mientras se encaminan hacia una muerte atroz, lenta y dolorosa.

Los miembros trabajadores recuerdan que el Gobierno aceptó la Misión de Contactos Directos de Alto Nivel. Se felicitaron por la total cooperación del Gobierno y su estrecha colaboración con los interlocutores sociales. La misión fue informada acerca de varias medidas legislativas y administrativas en preparación, cuya impresionante lista figura en el informe de la Comisión de Expertos. Indicó, sin embargo, que deseaban observar progresos tangibles, especialmente en cuanto a la solución de las cuestiones económicas para los trabajadores de Salonit-Vranjic. En varias oportunidades, la misión pidió que se tomaran medidas con carácter prioritario y recomendó que se aceleraran los procedimientos legislativos y administrativos, incluidos los procedimientos judiciales. Otro importante elemento es el deseo expresado por la misión en el sentido de que la política para erradicar el asbesto se base en un plan integral de seguridad y salud y en una política nacional global, de conformidad con el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), de la OIT.

Los miembros trabajadores deploraron que la Comisión de Expertos haya tenido que llegar a la conclusión de que no estaba en condiciones de verificar si las intenciones manifestadas se tradujeron en medidas concretas, ni si se respetaron las recomendaciones anteriores, y que estuviese obligada a invitar al Gobierno, en una nota de pie de página, a que transmita información completa en oportunidad de la Conferencia. Sin embargo, tanto sobre la base de las respuestas del Gobierno como sobre la base de las experiencias de los sindicatos nacionales, reconocen que existe un progreso no desdeñable. Reconocen también que los responsables políticos desean tratar la cuestión con carácter prioritario. El enfoque fragmentario adoptado hasta la fecha no es deseable. Los trabajadores deben ser parte esencial de un plan nacional de acción integrado.

Este enfoque integrado debería ofrecer soluciones para los trabajadores que siguen trabajando y no tienen derecho a la jubilación; garantizar el seguimiento médico periódico de los trabajadores; asegurar la formación y relocalización de los trabajadores; prever indemnizaciones para los trabajadores que padecen enfermedades causadas por el asbesto y debería basarse en un sistema de seguimiento de los trabajadores y la población expuestos al asbesto. Ese enfoque integrado es necesario, no sólo debido a la ratificación del Convenio núm. 162, sino también porque la adhesión a la Unión Europea requiere adaptar la legislación y la práctica al acervo comunitario y en particular a las Directivas europeas relativas a la protección de los trabajadores contra los riesgos vinculados a la exposición al asbesto. Por consiguiente, es de suma urgencia adoptar medidas necesarias de prevención en la fábrica de Salonit-Vranjic. Por una parte, existe un pasivo ecológico considerable debido a los desechos que contienen asbesto acumulados en ese sitio y, además, es urgente eliminar el asbesto y sanear el sitio a fin de evitar nuevas víctimas. Por otra parte, los miembros trabajadores lamentan que el informe de la misión y las recomendaciones estén demasiado centrados en ese sitio preciso. Es esencial que se rindan cuentas sobre el conjunto de sectores y lugares expuestos.

Indicaron que si bien otros países enfrentan problemas similares, no se puede negar la amplitud del problema en Croacia. Aunque sea lamentable que se hayan perdido tantos años en este problema, los miembros trabajadores se felicitaron por el hecho de que, como consecuencia de la presión constante de las organizaciones sindicales y del respaldo de la Comisión de Expertos y de la Misión, se observan progresos y en la actualidad se reconoce que los desafíos, que siguen siendo numerosos, tienen carácter prioritario.

**La miembro trabajadora de Croacia** reconoció que las medidas iniciales adoptadas y los progresos alcanzados demuestran la voluntad del Gobierno de dar prioridad a este asunto urgente. Sin embargo, hizo hincapié en que, contrariamente a las propuestas formuladas por los sindicatos y la Misión de Contactos Directos, las medidas legislativas adoptadas no constituyen una solución global a la situación. Se adoptaron varias medidas, en lugar de un único marco jurídico integrado, lo que complicará su aplicación y la situación de los trabajadores afectados. El Gobierno debe garantizar la transparencia y el tripartismo y dar cumplimiento a estas medidas en la práctica lo más rápido posible. El Gobierno debe además contemplar soluciones para los trabajadores que siguen trabajando y no tienen derecho a pensión, garantizar exámenes médicos adecuados dentro de plazos apropiados, garantizar actividades de formación y reafectación en empleos adecuados, y proporcionar una indemnización a las personas que padecen enfermedades provocadas por la exposición al asbesto. En otras palabras, es necesario adoptar una estrategia integrada para garantizar a esos trabajadores un nivel de vida decente como parte del plan de acción nacional para los sectores afectados.

Expresó que los sindicatos de su país consideran sumamente preocupante el hecho de que el conjunto de medidas legislativas adoptadas no incluya disposiciones relativas a la cuestión más importante, a saber, el procedimiento para la gestión de los residuos que contengan asbesto. Es muy inquietante que 1.700 toneladas de residuos de asbesto sigan estando en las inmediaciones de la fábrica, lo que plantea una amenaza para los trabajadores y la comunidad. El contrato para el programa de consolidación, que abarca la fábrica Salonit Vranjic, ha sido adjudicado a una empresa que no cumplía con los requisitos pertinentes. La eliminación de los residuos se llevó a cabo de forma irregular en circunstancias muy extrañas. Las operaciones habían tenido lugar en medio de la noche por una empresa con equipo inadecuado y que no había demostrado poseer una licencia válida para trabajar con asbesto. Ello es una clara violación de lo dispuesto en el convenio, que exige que la gestión de los residuos que contengan asbesto se confíe a empresas debidamente calificadas para esas tareas.

La oradora recordó que la violación del Convenio núm. 162 es una cuestión grave para los trabajadores afectados, sus familias y el medio ambiente, ya que equivale también a una violación del derecho a una vida saludable para todos, consagrado en la Constitución nacional. En este asunto de vida o muerte, se ha perdido mucho tiempo y no se puede permitir más demoras. El retraso en la obtención de un derecho equivale a su denegación. Y en el presente caso, el término «derechos» es sinónimo de vida humana. La oradora expresó su profundo reconocimiento por la asistencia prestada por la OIT, y expresó su convicción de que el Gobierno cumple con su deber para con todos los croatas, dando pleno efecto al Convenio núm. 162.

**La representante gubernamental de Croacia** agradeció a las personas que intervinieron en el debate y dijo que tomó nota cuidadosamente de sus observaciones. Indicó que se han adoptado numerosas medidas que corresponden a un enfoque integral encaminado a garantizar la adopción de una solución legal, única e integrada, de la cuestión. La información relativa a las medidas adoptadas se ha publicado en el sitio web del Ministerio de Salud y Bienestar Social para que todas las partes interesadas tengan acceso a las indicaciones necesarias. Añadió que las medidas previstas, y que ya se aplican, abarcan a todas las personas que sufren de toda enfermedad relacionada con el asbesto y no solamente las enfermedades profesionales. Desde 2000 se lleva un registro de las enfermedades profesionales relacionadas con el asbesto y se compilan datos acerca del número de personas afectadas por éste. Los interlocutores sociales han participado en la elaboración de todas las medidas legales u otras, así como en los pro-



gramas adoptados en reuniones, mesas redondas y otras formas de consulta sobre la materia. A modo de conclusión, hizo hincapié en que su Gobierno se ha comprometido a adoptar las medidas necesarias para cumplir las obligaciones que le incumben a este respecto.

Los miembros empleadores agradecieron al Gobierno por la información adicional proporcionada y coincidieron con los miembros trabajadores en que hay elementos significativos de progresos en el caso. El trabajo de la Oficina y las misiones realizadas, indudablemente, han impulsado una mejora de la situación. Sin embargo, habida cuenta de la situación de la salud de los trabajadores concernidos, subrayaron la necesidad de una acción rápida. La situación de estos trabajadores es urgente y no hay lugar para ningún plazo, especialmente en lo relativo a las medidas para compensarlos y garantizar su ingreso. El representante gubernamental debería proporcionar una información completa sobre la aplicación en la práctica de las nuevas leyes y otras medidas adoptadas. Finalmente, exhortó al Gobierno a garantizar el cumplimiento de todas sus obligaciones en relación con el manejo del asbesto y de los residuos que contengan asbesto con la asistencia técnica de la Oficina.

Los miembros trabajadores lamentaron nuevamente la conclusión de la Comisión de Expertos según la cual no ha estado en condiciones de verificar si el Gobierno había tomado medidas concretas ni si las recomendaciones anteriores se habían seguido. Sobre la base de las respuestas del Gobierno, así como de los análisis de los sindicatos nacionales, ellos señalan, sin embargo, que se han realizado progresos importantes. Es lo que cabe esperar de parte de un país que pretende adherir a la Unión Europea. Invitan al Gobierno a tomar con urgencia todas las medidas necesarias para poner la legislación y la práctica en conformidad con las disposiciones del Convenio núm. 162 y, en especial, con las recomendaciones y conclusiones detalladas de la misión de contactos directos y de los expertos. Los miembros trabajadores señalan a este respecto tres desafíos importantes: el establecimiento de medidas específicas mediante un enfoque integrado y una política nacional proactiva de la seguridad y salud en el trabajo, que incluye el combate contra el asbesto en todos los sectores; el desarrollo de un procedimiento de seguimiento detallado y, sobre todo, las medidas para liberar del asbesto los sitios contaminados y para el tratamiento de los residuos.

## Conclusiones

La Comisión tomó nota de la detallada información oral proporcionada por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión recordó las anteriores discusiones y conclusiones adoptadas en la Comisión en 2003 y 2006, los comentarios que la Comisión de Expertos realizó en 2002-2005, los resultados de la Misión de Contactos Directos de Alto Nivel (la Misión) en Croacia de 2007 y los comentarios posteriores de la Comisión de Expertos en 2007.

La Comisión tomó nota de la información proporcionada por el Gobierno en relación con las medidas de orden legislativo, institucional, judicial y de las medidas de protección de la salud y de medio ambiente adoptadas por éste como seguimiento de las conclusiones de la Misión y para mejorar la aplicación del Convenio en el país, entre las que se incluyen los esfuerzos realizados para proceder al saneamiento del establecimiento fabril Salonić y la eliminación apropiada de los desechos de asbesto en el vertedero de Mravinacka Kava. La Comisión tomó nota, en particular, de la información sobre la adopción de medidas legislativas sobre los procedimientos de diagnóstico, la asistencia sanitaria, la indemnización a los trabajadores profesionalmente expuestos al asbesto y las condiciones para que los trabajadores expuestos profesionalmente al asbesto puedan acceder a las pensiones de vejez. Asimismo, la Comisión tomó nota de la informa-

ción sobre el fortalecimiento del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y la importante función que se le ha encomendado, que incluye la revisión general del sistema de seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo de la política nacional.

La Comisión acogió con beneplácito esta información, y, en particular, los signos concretos de los progresos realizados a través de la adopción de textos legislativos y de las medidas adoptadas para mejorar la situación económica de al menos algunos de los trabajadores que ya sufren enfermedades derivadas de su exposición al asbesto. Sin embargo, lamentó que esta información no se haya sometido a la Comisión de Expertos con el tiempo suficiente para que ésta pudiese evaluar los progresos realizados por el Gobierno. La Comisión quiso poner de relieve la gravedad de este caso y la gran importancia que concede a la adopción por parte del Gobierno de medidas concretas y rápidas a fin de aplicar plenamente el Convenio. Instó al Gobierno a que continúe examinando con celeridad las quejas de los trabajadores que están expuestos al asbesto por motivos profesionales a fin de garantizar que se dictan sentencias judiciales dentro de los plazos previstos y que las indemnizaciones y las pensiones de jubilación debidas se paguen a la máxima brevedad. Asimismo, la Comisión instó al Gobierno a adoptar medidas concretas a fin de que los trabajadores que han sido despedidos y que aún están en condiciones de trabajar reciban formación y encuentren nuevos empleos.

En lo que respecta a las medidas adoptadas por el Gobierno para proceder al saneamiento del establecimiento fabril Salonić de una forma que no implique riesgos para la salud de los trabajadores afectados, incluso los que manipulan asbesto, y de conformidad con las normas medioambientales nacionales y europeas pertinentes, la Comisión espera que esto se realice sin demora y utilizando las competencias necesarias.

La Comisión tomó nota con cierta preocupación de que el enfoque adoptado en el país en lo que respecta a la aplicación general del Convenio sigue siendo fragmentario. Consideró que debería adoptarse un marco legislativo único e integrado y un amplio plan nacional de prevención en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Este plan nacional debería adoptarse en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, y debería incluir disposiciones sobre acciones concertadas en relación al asbesto, incluido un sistema minucioso de supervisión de todos los trabajadores y personas que han estado expuestos al asbesto. Asimismo, debería comprender una campaña de concienciación destinada a los trabajadores de los sectores en los que se utilizan productos que contienen asbesto, en particular, en los sectores de la construcción, la reparación y desguace de buques y el sector portuario.

La Comisión instó al Gobierno a adoptar todas las medidas necesarias a fin de garantizar un seguimiento completo y oportuno de las conclusiones de la Misión, la Comisión de Expertos y esta Comisión con miras a garantizar la plena aplicación del Convenio en el país. La Comisión solicitó al Gobierno que proporcione información amplia y completa en la memoria que presentará para que sea examinada en la próxima reunión de la Comisión de Expertos, incluidos los textos legislativos pertinentes, en la medida de lo posible en uno de los idiomas de trabajo de la OIT.

---

Convenio núm. 180: Horas de trabajo a bordo y dotación de los buques, 1996

---

REINO UNIDO (ratificación: 2001)

Un representante gubernamental, al informar a la Comisión de la Conferencia que la semana anterior su país se ha convertido en el tercer país en ratificar el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), destacó la importancia del Convenio núm. 180 tanto en relación con el trabajo de-



cente como en cuanto a la seguridad. Está prácticamente demostrado que la fatiga en el mar es un factor determinante de numerosos accidentes marítimos, especialmente en la medida en que afecta al personal que cumple tareas de guardia. La ratificación del Convenio en 2001 por parte del Reino Unido tuvo lugar después de la realización de consultas plenas con los interlocutores sociales. En consecuencia, es desalentador que la Comisión de Expertos haya planteado tantas cuestiones en un tono bastante crítico. Su Gobierno ha tomado la aplicación del Convenio muy seriamente y la ratificación se basó en la premisa de su plena aplicación.

El Convenio núm. 180 prevé su posible aplicación a la pesca. La reglamentación de las horas de trabajo en la industria pesquera en el Reino Unido debe considerarse en el contexto de que la gran mayoría de los trabajadores del sector son trabajadores independientes, y no existen organizaciones representativas de pescadores en el sentido tradicional. Sin embargo, las federaciones de pesca del Reino Unido, en su calidad de órganos consultivos reconocidos que representan a los propietarios de buques pesqueros y otros trabajadores de la industria, fueron plenamente consultadas sobre la reglamentación del tiempo de trabajo, en particular en relación con la aplicación de las normas de la Unión Europea sobre el tiempo de trabajo, que reflejan las disposiciones fundamentales del Convenio núm. 180 y prevén límites a las horas de trabajo o de descanso. El Reino Unido decidió optar por un sistema de 10 horas de descanso por cada período de 24 horas y de 77 horas de descanso por cada período de siete días, el mismo que se aplica en el sector de la marina mercante. Por consiguiente, el régimen de horas de trabajo aplicable ya se encuentra en vigor. Este punto también está cubierto por el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), respecto del cual se mantienen consultas con la industria. Las disposiciones relativas a las horas del trabajo seguirán examinándose en ese contexto.

Confirmando que el Reino Unido considera que los buques utilizados para la formación marítima están abarcados por el Convenio núm. 180 y, en consecuencia, sujetos al Reglamento de la Marina Mercante (horas de trabajo) de 2002. Reconoció que existe un sector al que el Reglamento no se aplica, y señaló que solamente no se aplica a los voluntarios y aprendices que no tienen responsabilidades en caso de emergencia. Esas personas normalmente no pasan más de dos o tres semanas a bordo de los buques; a veces pagan por la experiencia y no pueden considerarse «gente de mar» sino más bien como pasajeros. Para la elaboración del Reglamento, se celebraron consultas plenas con las organizaciones de armadores y de la gente de mar, y esta excepción menor se considera por lo general como una aplicación del Convenio núm. 180 regida por el sentido común.

En respuesta a la pregunta de la Comisión de Expertos sobre la forma en que se garantiza que el mínimo admisible de diez horas de descanso al día y de 77 horas de descanso a la semana mantiene su carácter excepcional, dijo que el Convenio autoriza claramente esos períodos mínimos y no los considera excepcionales. No obstante, reconoció que los límites son mínimos y señaló a la atención el concepto de deber de diligencia y los requisitos de la legislación en materia de salud y seguridad destinados a garantizar que el trabajo se organice de una manera que no comprometa la salud y seguridad de los trabajadores. La Autoridad Marítima y de Guardacostas publicó recientemente una serie de directivas sobre salud y seguridad en la industria con inclusión de folletos sobre cuestiones vinculadas a la fatiga en el mar.

Por lo que respecta a las medidas de apoyo para garantizar un entendimiento adecuado de las disposiciones reglamentarias pertinentes y facilitar la aplicación en la práctica de los límites de horas de descanso, el Reglamento se ha incluido en un aviso a la marina mercante disponible en versión impresa y en el sitio web de la Autoridad

Marítima y de Guardacostas. La mencionada autoridad publicó recientemente un folleto sobre las horas de trabajo de la gente de mar en los buques del Reino Unido y dispone de una línea de ayuda para responder a las preguntas que se formulen.

La disposición del Convenio destinada a garantizar que los ejercicios de salvamento deberán perturbar lo menos posible y no provocar fatiga, y que la gente de mar que debe trabajar durante los períodos de descanso gozará de períodos de descanso compensatorios, está contenida íntegramente en el Reglamento. Corresponde a las empresas y a los empleadores determinar con precisión la manera en que se satisfacen dichos requisitos. La comparación de los horarios de trabajo con los registros de trabajo indicarán en qué momento un período de descanso previsto resultó perturbado por un ejercicio de salvamento.

Se ha cuestionado la disposición del Reglamento que autoriza excepciones a los límites de las horas de trabajo basadas en un convenio colectivo o en un acuerdo de mano de obra. La disposición relativa a los acuerdos de mano de obra está reconocida en la legislación del Reino Unido y es una alternativa que puede utilizarse cuando la mano de obra no está sindicalizada. En el Reino Unido los trabajadores no están obligados a pertenecer a un sindicato, y se considera que el derecho a la libertad sindical incluye el derecho a no sindicalizarse. Esta disposición también ha sido objeto de consultas durante la elaboración del Reglamento y no tiene conocimiento de que se hayan planteado objeciones en ese momento.

La Comisión de Expertos pidió que se indique de qué forma se garantiza que el armador tiene la responsabilidad básica de facilitar al capitán, en términos de recursos, la aplicación de los requisitos del Convenio en relación con las horas de descanso. La regla 4 del Reglamento atribuye a la empresa, al empleador y al capitán del buque la responsabilidad de garantizar que la gente de mar disfrute de un mínimo de horas de descanso. De no proporcionarse los recursos suficientes, especialmente en cuanto a la dotación, puede llegarse a la conclusión de que no es posible dar cumplimiento a este requisito, un hecho que constituye una infracción al Reglamento, y pasible de las sanciones adecuadas. También debería tenerse en cuenta la demás legislación pertinente, especialmente el Código Internacional de Gestión de Seguridad de la Organización Marítima Internacional, en virtud del cual se exige a los armadores que establezcan sistemas que prevean la navegación segura de los buques, incluida la disposición relativa a garantizar los recursos necesarios a fin de dar cumplimiento a las disposiciones sobre las horas de descanso contenidas en los convenios de la OIT.

Por lo que respecta al cumplimiento de la aplicación, está en vigor un programa de inspecciones de todos los buques registrados en el Reino Unido, de conformidad con el Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 178), y los interlocutores sociales participaron plenamente en la elaboración de un procedimiento para la aplicación del Convenio, sobre el que se prepararon informes completos, también en consulta con los interlocutores sociales. Los incumplimientos más frecuentes identificados por las inspecciones se presentan en la forma de mantener los registros. En algunos casos se puso de manifiesto que la gente de mar no completa sus registros adecuadamente o que no existe a bordo un sistema para la verificación de los registros. Se considera que la inspección del plan de horas de trabajo y los registros también forman parte de las inspecciones de los buques no registrados en el Reino Unido por parte del Estado de control del puerto.

En relación con las consultas con los interlocutores sociales sobre los procedimientos de queja, dijo que el aviso a la marina mercante incluye información detallada sobre el procedimiento, que cubre la duración del trabajo y otras cuestiones relativas a las condiciones de vida y de trabajo.

Se elaboró en el marco de consultas plenas y exhaustivas con los interlocutores sociales.

Reafirmó el compromiso de su Gobierno para cumplir las responsabilidades que le incumben en virtud del Convenio núm. 180 y añadió que el Reino Unido realiza esfuerzos para proceder a la ratificación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, un instrumento de importancia sustancial que permitirá mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar en todo el mundo.

**Los miembros trabajadores** declararon que el Convenio núm. 180 no sólo es un instrumento importante que garantiza el trabajo decente de los marinos, sino una medida esencial para proteger su salud y seguridad. Además, teniendo en cuenta el alto número de incidentes marítimos debidos a la fatiga, el Convenio resultaba esencial para proteger a los marinos, los pasajeros y el medioambiente marino. La cuestión afecta a los marinos no sólo en el Reino Unido, sino también en Europa y en el mundo entero y es tan importante que la programada ratificación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, aunque bienvenido, no será suficiente. Decir que todo funcionará adecuadamente con la trasposición del Convenio sobre el trabajo marítimo en la legislación del Reino Unido da lugar a un falso sentimiento de seguridad y constituye una mala interpretación de la situación. La duplicidad del Gobierno a este respecto es inaceptable. La esperanza de los trabajadores fue traicionada cuando los países ratificaron los convenios y los transformaron en ineficaces a través de la legislación nacional, o dejaron de aplicar la legislación que los hacía aplicables. La Autoridad Marítima de Guardacostas del Reino Unido carece de recursos, lo que significa que no existe aplicación efectiva.

Muchos de los marinos empleados en barcos del Reino Unido no son de nacionalidad británica y son sujeto de todo el conjunto de dificultades al que deben hacer frente los trabajadores migrantes. La legislación penal del Reino Unido se aplica a todos los marinos de los buques del Reino Unido, en cualquier lugar en donde se hallen, pero las leyes de empleo no se aplican a los marinos extranjeros una vez que están fuera de las aguas del Reino Unido por lo cual gozan de escasa protección laboral. El carácter selectivo de la legislación actual da la impresión de que los sucesivos gobiernos se ocuparon poco de la vida de los marinos. La tasa de fatalidad es aproximadamente 12 veces más alta que la de los trabajadores en tierra, y la fatiga tiene en esto un rol importante.

Los miembros trabajadores comparten plenamente los comentarios de la Comisión de Expertos. En lo que respecta a los párrafos 2 y 3 del artículo 1 del Convenio, subrayaron la elevada tasa de mortalidad de los pescadores en el Reino Unido. Las horas excesivas de trabajo son la causa de los accidentes marítimos. Al tiempo que aceptaron que en la industria de la pesca muchos son considerados como trabajadores independientes y que no están cubiertos por la legislación europea pertinente, señalaron que esto no debería eximir al Gobierno de aplicar el Convenio núm. 180 a la pesca marítima comercial. La designación «trabajador independiente» no ha sido aceptada en los buques mercantes, si bien la idea ha estado flotando. El Reino Unido ha aceptado que un representante de Nautilus UK, la organización sindical para los profesionales del mar, asista a la Conferencia en representación de los pescadores en la formulación de un convenio para la industria de la pesca, pero no pudo iniciar un diálogo constructivo sobre las horas de trabajo para todos los pescadores, sin que se tenga en cuenta su situación laboral.

En lo que respecta al párrafo d) del artículo 2, señalaron que teniendo en cuenta la naturaleza particular de los buques de formación, los aprendices y sus supervisores deberían estar cubiertos por el Convenio núm. 180 o por algo mejor. Las reglamentaciones pertinentes deberían ser enmendadas para garantizar que no hay posibilidad de que ningún trabajador quede sin cubrir, sin tener en cuenta las existentes «bienintencionadas» excepciones. Si los apren-

dices eran considerados pasajeros, entonces los buques en cuestión deberían clasificarse de conformidad con esto último. En cuanto al párrafo e) resulta de particular importancia que el término «armador» sea incluido en la legislación del Reino Unido a fin de garantizar que los propietarios puedan ser llamados a rendir cuentas en lo que respecta al seguro marítimo y el transporte de mercancías.

Es esencial que el artículo 4 del Convenio se aplique en la legislación nacional de modo que la gente de mar no tenga menos derechos que otros trabajadores. La elección del Gobierno del Reino Unido de adoptar un sistema de 10 horas de descanso por día y de 77 horas de descanso por semana, en vez de la opción de 72 horas de trabajo por semana, demuestra que la seguridad y bienestar de los trabajadores son consideraciones secundarias. Es irónico que la navegación sea el único medio de transporte para el cual se permiten tantas horas de trabajo, teniendo en cuenta el elevado número de vidas que podrían perderse en caso de accidente.

En relación con los párrafos 1, 2 y 5 del artículo 5, observaron que las frases «por cada período de 24 horas» y «por cada período de 7 días» no eran interpretadas de manera uniforme. La primera debería ser interpretada en el sentido que por cada hora añadida, una hora se quitaba, para evitar períodos de trabajo más largos que 14 horas, lo cual fue la intención original de la disposición en el Convenio. Si bien los ejercicios de salvamento eran ciertamente necesarios, se requiere una orientación más firme para asegurar que son llevados a cabo de modo de minimizar la interrupción de los períodos de descanso y el otorgamiento de descanso. Esta responsabilidad no corresponde ni a las empresas ni a los patrones de los barcos.

El párrafo 6 del artículo 5 del Convenio sólo da lugar a establecer excepciones a los límites de las horas de descanso a través de convenciones colectivas. El Reino Unido, que cuenta con la legislación más antisindical de Europa intentó perjudicar a los sindicatos del sector marítimo estableciendo una excepción a través de los «acuerdos de la mano de obra» y se encuentra en consecuencia en violación del Convenio, ya que el acuerdo fue impuesto a los marinos por medio de la intimidación, lo cual implica al mismo tiempo una violación del Convenio núm. 98.

En cuanto al artículo 13 del Convenio núm. 180, los armadores no deberían poder eludir la responsabilidad a través de velos corporativos que trasladan la responsabilidad hacia aquellos que están sujetos al poder financiero del armador.

El régimen actual de inspección y aplicación del Convenio se basa en la elaboración de informes por los marinos, exponiéndose a represalias. También las compañías conocidas violan en forma cotidiana las reglamentaciones relativas a las horas de descanso y la existencia de informes falsos contribuye a la creación de la ilusión de que los buques funcionan con seguridad. La inacción de los reguladores alienta las prácticas por debajo de los estándares y la competencia desleal. Las inspecciones en virtud del Convenio núm. 178 son totalmente ineficaces en el control del Convenio núm. 180 que es un Convenio modesto que prevé ya sea 72 horas de trabajo o 77 horas de descanso a la semana, siendo esto último equivalente a 91 horas de trabajo por semana. El Reino Unido eligió el número máximo de horas de trabajo por semana posible y no puede lograr ni siquiera que se aplique eso, con semanas de trabajo que frecuentemente exceden de las 100 horas. El Gobierno confía en la futura ratificación del Convenio sobre el Trabajo Marítimo y sobre los instrumentos existentes de la Unión Europea para evadir sus obligaciones en virtud del Convenio núm. 180. Al pretender tratar las deficiencias intencionales de la legislación del Reino Unido, la aplicación y cumplimiento, los pescadores y marinos intentan proteger no sólo su propia seguridad y salud a largo plazo, sino también la seguridad de

todos los marinos y pasajeros así como el medioambiente marino.

**Los miembros empleadores** agradecieron al representante gubernamental por las respuestas a las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos. Con la adopción del instrumento global relacionado con todas las cuestiones relativas al trabajo marítimo, una cantidad de problemas planteados pueden ser superados mediante la ratificación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006.

Con respecto al primer punto planteado por la Comisión de Expertos, relacionado con la aplicación del Convenio a los buques de pesca, los miembros empleadores están de acuerdo con la explicación proporcionada por el representante gubernamental. El régimen de horas de trabajo y de periodos de descanso aplicable a los buques de pesca y a los pescadores es idéntico al de los barcos mercantes. Cabe señalar que el Convenio núm. 188 recientemente adoptado, contiene las mismas disposiciones sobre las horas de trabajo y los periodos de descanso que el Convenio núm. 180. En vista de la ausencia de un sindicato de pescadores especializados en el Reino Unido, la explicación proporcionada por el representante gubernamental relativa a la consulta de los propietarios de buques de pesca debe considerarse apropiada.

Los miembros empleadores señalaron, con respecto al segundo punto planteado por la Comisión de Expertos sobre la exención del régimen de horas de trabajo de quienes no son gente de mar en los buques utilizados para la formación marítima, que esa excepción está justificada conforme al artículo 2, d) del Convenio relativo a la definición de la gente de mar. Las personas que pasan sus vacaciones en un buque para la formación marítima pueden estar exentos de la legislación o los reglamentos sobre «gente de mar», en la medida en que este término se refiere a cualquier persona definida como tal por las leyes nacionales o reglamentos o los convenios colectivos, contratada en cualquier calidad a bordo de un buque dedicado a la navegación marítima.

Con referencia al tercer punto planteado por la Comisión de Expertos, relacionado con el periodo mínimo de diez horas de descanso diarios y de 77 horas semanales, recordaron que esto no se había considerado como una excepción en el Convenio. Siempre deben respetarse los límites fijados. Los Estados Miembros pueden elegir, sea la adopción de un máximo de número de horas de trabajo, o una duración mínima de los periodos de descanso, sin otras limitaciones.

En relación con los ejercicios para la seguridad de la vida en el mar, los miembros empleadores observaron que la explicación proporcionada por el representante gubernamental, no señala ninguna infracción al Convenio. El capitán del buque es el responsable de respetar los límites establecidos en el Convenio, que se reflejan en la legislación nacional.

En relación con las exenciones a los periodos de descanso mínimo, los miembros empleadores piensan que no hay infracción en aquellas exenciones permitidas mediante los «acuerdos de mano de obra» en los casos en que no existe un convenio colectivo. Recordaron que el párrafo 6 del artículo 5 del Convenio permite a los Estados Miembros efectuar excepciones mediante la legislación nacional o los reglamentos como una alternativa a un procedimiento por el cual la autoridad competente puede autorizar los convenios colectivos que establecen exenciones.

Por último, con respecto a las otras cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos, relacionadas con la responsabilidad del armador, la inspección y los procedimientos de quejas, los miembros empleadores manifestaron que las explicaciones proporcionadas por el representante gubernamental eran exhaustivas y respondían a las exigencias del Convenio.

**El miembro empleador del Reino Unido** dijo que la Confederación de la Industria Británica y la Cámara Naviera del Reino Unido aceptaban plenamente la explicación

proporcionada por el representante gubernamental y no tenían nada más que agregar.

**La miembro trabajadora de los Países Bajos** dijo que la Comisión de Expertos identificó en su observación problemas de aplicación similares a los que se presentaban en los Países Bajos. Consideró que existían deficiencias en el control de la aplicación de las leyes y reglamentos sobre las horas de trabajo. El control de la práctica del doble registro de horas de trabajo no es suficientemente eficaz y se carece de un sistema armonizado para definir la composición adecuada de la dotación. En los Países Bajos también se plantean problemas con el régimen de seis horas de trabajo y seis horas de descanso para los oficiales de guardia. El sistema se basa en el supuesto de que los oficiales de guardia no tienen otras funciones que cumplir. Sin embargo, muy a menudo esto no es así, y deben en consecuencia trabajar durante jornadas demasiado largas, de las que resultan un cansancio excesivo e incluso agotamiento.

En el comentario de la Comisión de Expertos relativo a la aplicación del Convenio en los Países Bajos, la Asociación de Capitanes de la Marina Mercante de los Países Bajos señaló que la cuestión de la rentabilidad no debería prevalecer sobre las consideraciones en materia de seguridad y salud al tomar decisiones sobre el número de oficiales a bordo. Recordó que el Reino Unido es la sede de la Organización Marítima Internacional, y, por ese motivo, numerosos sindicatos marítimos y la gente de mar de todo el mundo esperan que ese país sea un ejemplo. Por consiguiente, reviste la mayor importancia que el Gobierno aplique plenamente el Convenio mediante la legislación adecuada y el control de su aplicación.

**El representante gubernamental del Reino Unido** agradeció a los miembros empleadores y trabajadores por sus comentarios y señaló que había tomado nota de toda la discusión. Reiteró que su Gobierno toma muy seriamente sus obligaciones en virtud del Convenio núm. 180 y que se ha comprometido a la aplicación integral de sus disposiciones, incluida la necesidad de consultar a los interlocutores sociales. Señaló que había compartido su intervención con los interlocutores sociales para mantenerlos plenamente informados sobre la posición de su país con respecto al Convenio.

**Los miembros trabajadores** manifestaron que habían escuchado con interés la discusión y que la diferencia de puntos de vista entre ellos por un lado y el Gobierno y los miembros empleadores por el otro, no es sorprendente. Mantuvieron su opinión de que el Reino Unido es selectivo en la implementación del Convenio, en particular teniendo en cuenta que ha elegido la opción de 77 horas de descanso por semana. Añadieron que el Código Internacional de Gestión de Seguridad ya lleva 10 años en vigor y su aplicación recién ahora comienza a ser efectiva. Señalaron que, si bien el representante gubernamental indicó que el Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 178) se aplica efectivamente en el país, el Convenio identifica 13 cuestiones sujetas a la inspección y sólo una se vincula a las horas de trabajo. Al recordar que una inspección promedio dura alrededor de dos horas, es evidente que queda poco tiempo disponible para la inspección relativa a las horas de trabajo. Por lo tanto, es necesario un sistema de inspección mucho más eficaz.

Los miembros trabajadores subrayaron que 91 horas de trabajo no deberían ser consideradas una semana de trabajo normal y que se debería adoptar la opción de una semana laboral de 72 horas. Agregaron que el Convenio sobre el trabajo marítimo, pese a su importancia, no contiene nuevas disposiciones y, por lo tanto, no mejora las disposiciones del Convenio núm. 180. Los trabajadores interesados acuerdan plenamente con que las jornadas de trabajo son demasiado largas y que hay una total ausencia de diálogo social en el sector. Además, el hecho de que el Gobierno acepte «acuerdos de mano de obra» no es más que una forma de socavar los convenios colectivos.

Los miembros empleadores tomaron nota del evidente desacuerdo entre la aplicación y el espíritu del Convenio núm. 180 que parece sorprendente para los observadores exteriores de las cuestiones marítimas, en especial teniendo en cuenta el enfoque consensual que prevalece en la adopción de los convenios marítimos. Además, el origen del desacuerdo parece relacionarse con las elecciones realizadas por el Gobierno dentro del ámbito de aplicación del Convenio.

### Conclusiones

La Comisión tomó nota de que los comentarios de la Comisión de Expertos se referían a comentarios del Congreso de Sindicatos Británicos (TUC) relativos a la primera memoria del Gobierno sobre la aplicación del Convenio. También tomó nota de la detallada información enviada por el representante gubernamental, que suministró información sobre las cuestiones siguientes planteadas por los expertos: pesca marítima comercial; definición de «gente de mar o marino»; horas normales de trabajo de la gente de mar; horas mínimas de descanso; ejercicios de reunión de urgencia, lucha contra incendios, salvamento y llamadas; excepciones a los límites sobre las horas de descanso y acuerdos de la mano de obra; definición de «armador» y responsabilidades; inspección y control de la aplicación.

La Comisión tomó nota de la información suministrada por el Gobierno relativa a las leyes y reglamentos que dan efecto al Convenio. Tomó nota en particular de la información sobre la aplicación del Convenio en la práctica y de las inspecciones realizadas. También tomó nota del apoyo de los empleadores a estas medidas, al tiempo que tiene en cuenta las numerosas reservas y dudas de los trabajadores, sobre la aplicación del Convenio, incluyendo la disposición sobre acuerdos de la mano de obra y cumplimiento inadecuado.

La Comisión lamentó que la información sobre las cuestiones altamente técnicas planteadas por la Comisión de Expertos no fue enviada con anterioridad por el Gobierno, de modo que hubiera podido ser evaluada por dicha Comisión. En vista de la naturaleza de las cuestiones planteadas, la Comisión instó al Gobierno a que enviara información completa sobre las medidas adicionales adoptadas para aplicar plenamente el Convenio, a fin de que sea examinada por la Comisión de Expertos en su próxima reunión. Expresó la esperanza de que, además de las medidas adoptadas en el marco del Convenio, el Gobierno adopte todas las medidas necesarias para garantizar que las horas de trabajo y de descanso de los marinos estén en conformidad con el Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006 que tiene la intención de ratificar en un futuro próximo.

### Convenio núm. 182: Peores formas de trabajo infantil, 1999

#### MÉXICO (ratificación: 2000)

Un representante gubernamental declaró que las peores formas de trabajo infantil son un grave atentado contra la infancia y contra la sociedad en su conjunto. Declaró que el Gobierno, convencido de la necesidad de erradicación de dichas formas de explotación, que vulneran la dignidad de la niñez y de su desarrollo, había ratificado, en junio de 2000, el Convenio núm. 182. Este compromiso está recogido en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, en cuya elaboración participaron diferentes dependencias del Gobierno, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, expertos académicos y representantes de la sociedad civil. El Plan fija como prioridad la promoción y la aplicación de instrumentos jurídicos internacionales, incluidos los relativos a la trata y al tráfico de personas, en particular los referidos a la niñez, como parte de la estrategia dirigida a lograr un estado de derecho y seguridad.

La protección contra las peores formas de trabajo infantil en su país está establecida en la Constitución y es regu-

lada por diversas leyes, como la Ley Federal del Trabajo, la Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes y la Ley Federal contra la Delincuencia Organizada. El 27 de noviembre de 2007, se publicó la Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas, que constituye un importante avance, al incorporar a la legislación interna los compromisos asumidos por su país a nivel internacional. Esta Ley tipifica el delito de trata de personas y establece penas acordes con la gravedad del delito, así como medios para proteger, atender y asistir de manera concertada y oportuna a las víctimas de trata de personas, en particular de niños y jóvenes. La Ley contempla agravantes para el caso de que la víctima sea menor de edad.

En el marco del «Programa Permanente de Recepción de Información Confidencial sobre Delitos» se pueden hacer denuncias anónimas que, a su vez, son remitidas directamente a la Procuraduría General de la República para su análisis, con el objetivo de canalizarlas a las áreas sustantivas competentes del fuero común o federal para su investigación. Desde el segundo semestre de 2007 hasta el mes de mayo de 2008, el área de prevención del delito de la Procuraduría General de la República tuvo conocimiento de 54 casos relacionados con explotación sexual, prostitución y pornografía con menores de edad. Al respecto, brindó orientación legal, apoyo psicológico y asistencia social, de manera personal, vía telefónica, o por correo electrónico a las víctimas y a sus familiares, quienes, de acuerdo a su perfil, fueron canalizadas a distintos centros para su tratamiento y rehabilitación.

En relación con el delito de pornografía de los menores de 18 años, existen cuatro expedientes de averiguación plena consignados, tres en proceso o causa penal, y cinco expedientes más en investigación. Respecto del delito de intermediación en la prostitución de los menores de 18 años, hay tres expedientes de averiguación previa consignados, en los que se sigue un proceso a ocho personas, existiendo otros dos expedientes en investigación. En el marco del Programa «Oasis», hay tres causas penales en situación jurídica de instrucción o de desahogo de pruebas por el delito de tráfico de menores.

Con el objetivo de investigar y perseguir los delitos previstos en la nueva Ley sobre Trata de Personas, se creó, el 31 de enero de 2008 la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra Mujeres y Trata de Personas. Uno de los proyectos estratégicos de esta fiscalía es conformar un banco de datos en el que se registre información sobre el número y la naturaleza de los delitos de prostitución, explotación y turismo sexual de las personas menores de 18 años.

Se ha elaborado asimismo un Estudio situacional sobre trata de personas con perspectiva de género, en nueve entidades federativas del país, así como un «Modelo de protección a mujeres, adolescentes, niñas y niños víctimas de trata» y un proyecto de Programa nacional para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, cuyas acciones estarán orientadas a la prevención, protección y atención a las víctimas, en salvaguarda de la dignidad humana, los derechos humanos, la perspectiva de género y el interés superior de la infancia. El año pasado, los Congresos de los estados de Baja California, Guerrero y Chihuahua, adoptaron reformas a sus respectivos Códigos Penales en materia de explotación sexual infantil.

En 2007, en el marco del proyecto de cooperación técnica del Gobierno con el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil de la OIT (OIT/IPEC), se llevaron a cabo actividades en los estados de Baja California, Guerrero y Jalisco. Destacan en particular la realización de foros y conferencias y el lanzamiento de campañas de difusión para erradicar la explotación laboral infantil y la explotación sexual comercial infantil, así como la promoción de los derechos de la infancia.

En un informe final de la Oficina de la OIT en México, de 30 de julio de 2007, se señala el logro de avances para

combatir ese flagelo, al sensibilizar e incrementar el conocimiento para prevenir y atender la explotación sexual comercial infantil, identificar sus causas, promover reformas legislativas en los congresos federal y estatales, y diseñar y aplicar un modelo de atención integral a niños y adolescentes víctimas o en situación de riesgo. El orador solicitó a la OIT la realización de una nueva fase del proyecto de cooperación técnica OIT/IPEC, así como su apoyo para iniciar un nuevo programa específico en relación con el trabajo infantil de jornaleros agrícolas. Ninguno de ellos ha sido lanzado, pues no se han encontrado donantes para su financiación.

El Programa para la Prevención, atención, desaliento y erradicación del trabajo urbano marginal contribuye a aumentar las tasas de inscripción escolar y a disminuir la tasa de abandono escolar. En 2007, atendió a 73.446 niños trabajadores y a 99.943 niños en riesgo de incorporarse al trabajo infantil, y proporcionó 6.067 becas académicas y de capacitación. En el primer trimestre de 2008 atendió a 14.199 niños trabajadores y a 18.902 niños en riesgo de incorporarse al trabajo infantil. Por la vinculación estructural que tiene la pobreza con el trabajo infantil y la deserción escolar, se han puesto en marcha programas sociales, en particular, el programa de asistencia social Oportunidades, que ayuda a que niños y jóvenes permanezcan en la escuela y acumulen escolaridad, reduciendo sustancialmente la posibilidad de que se inserten en el mercado de trabajo. En las zonas rurales, los apoyos al programa han contribuido a una reducción de más del 9 por ciento en la probabilidad de participación en el trabajo doméstico de las mujeres de entre 15 y 17 años de edad. En 2007, entregó apoyos monetarios a 5 millones de familias en condiciones de pobreza extrema, en más de 92.000 localidades del país y en el presente ciclo escolar entregó más de 5,3 millones de becas a estudiantes provenientes de hogares en extrema pobreza en todos los estados, y más de 1,6 millones de niños menores de cinco años están bajo control nutricional.

La supervisión de las condiciones laborales de los trabajadores mayores de 16 años y menores de 18 en los centros de trabajo, es una situación prevista por la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y, especialmente, por las Normas Oficiales Mexicanas, para proteger a los adolescentes de condiciones que puedan constituir un riesgo, como las jornadas extraordinarias, las labores subterráneas, submarinas o en minas a cielo abierto, los trabajos nocturnos industriales y la exposición constante a agentes contaminantes del medio ambiente. Para garantizar que los menores de 18 años que trabajan por cuenta propia, como los niños de la calle, no realicen trabajos peligrosos, y se atendió en 2007, con el apoyo de 72 municipios y 75 organizaciones de la sociedad civil, a 35.514 niños a través del desarrollo y financiamiento de 99 proyectos y del otorgamiento de 1.740 becas educativas y de alimentación.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social desarrolla el subprograma «Política Laboral para la Atención del Trabajo Infantil», en el marco del cual se han desarrollado tres manuales en la materia, dirigidos a empleadores, a organizaciones sindicales y a inspectores del trabajo. Dentro de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del último trimestre de 2007, se dio inicio al módulo de trabajo infantil, con el objetivo de contar por primera vez con información completa sobre las características de los niños y adolescentes que realizan actividades económicas. Se contó con el apoyo técnico de la OIT y se tuvieron en cuenta los comentarios del UNICEF. Este organismo lo considera un importante avance en materia de generación de información para el diseño de políticas públicas y una muestra de la voluntad política de las instituciones nacionales en su esfuerzo por garantizar el cumplimiento del derecho a la no explotación laboral de niños y niñas.

El orador reiteró el compromiso y la voluntad política de su Gobierno de avanzar hacia la erradicación del trabajo infantil.

**Los miembros trabajadores** observaron que este caso es un ejemplo del alcance y de la importancia del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (núm. 182) y se caracteriza sobre todo por dos aspectos. Por una parte, pone de manifiesto la amplitud y la persistencia de las diferentes formas de trabajo infantil en el mundo y, por otra parte, las medidas adoptadas para combatirlas y eliminarlas.

En México, el trabajo infantil se manifiesta de formas diferentes. La venta con fines de explotación sexual, que afecta aproximadamente a 5.000 niños sólo en el distrito federal de México, la pornografía, la prostitución, así como el turismo sexual o la mendicidad son algunos claros ejemplos. Los niños de la calle que trabajan para garantizar su subsistencia o la de sus familias y representan también un número considerable, unos 140.000 sólo en la ciudad de México. La mayoría de los niños trabajan en el sector informal de las aglomeraciones urbanas y en el sector agrícola como jornaleros. El panorama es desolador, aproximadamente 1,7 millones de niños en edad escolar no reciben ninguna educación porque la pobreza les obliga a trabajar o, como en el caso de los niños indígenas, porque la enseñanza no se imparte en su lengua materna.

Sin embargo, se deben acoger con agrado los esfuerzos realizados por el Gobierno para luchar contra estas peores formas de trabajo, a través, en particular, de reformas legislativas destinadas a sancionar la trata, la prostitución y la incitación a la mendicidad de los jóvenes menores de 18 años de edad, y a través de proyectos de enmienda de los códigos penales de una serie de estados federados. Asimismo, se deben acoger con beneplácito las medidas adoptadas en el marco de la aplicación del proyecto OIT/IPEC para prevenir y eliminar la explotación sexual de los niños sacándoles de este medio y reinsertándoles en el sistema escolar. Por último, cabe tomar buena nota de las informaciones comunicadas por el Gobierno con respecto al número de becas concedidas en el marco de la aplicación de los programas «Oportunidades» o Programa sobre el ejercicio de los derechos de niños y niñas, hijos de jornaleros en el sector agrícola y a la prevención del trabajo infantil «PROCEDER» en el sector agrícola, así como del Programa de prevención y de ayuda a los jóvenes que viven en las calles, o el Sistema Nacional de Desarrollo Integral de la Familia (DIF).

Sin embargo, cabe señalar la persistencia de las bajas tasas de escolarización, especialmente entre los niños migrantes e indígenas, así como las elevadas tasas de abandono escolar, sobre todo entre los niños que viven en el medio rural, los niños indígenas y los niños migrantes. A pesar de que las medidas adoptadas puedan haber reducido el trabajo infantil, la amplitud del fenómeno sigue siendo muy preocupante, por lo que el Gobierno debe redoblar sus esfuerzos para luchar contra las peores formas de trabajo infantil en su país.

**Los miembros empleadores** destacaron la importancia de este Convenio, que afecta a las vidas de niños inocentes. El Informe de la Comisión de Expertos da la impresión general de que, si bien se ha dado efecto, en un cierto grado, al contenido del Convenio, a través de diversas medidas legislativas, el Gobierno ha omitido, en buena medida, enviar en su memoria pruebas fehacientes del verdadero cumplimiento y de la verdadera aplicación de estas medidas. Así, no ha sido posible determinar, de la memoria del Gobierno, la medida del éxito obtenido, en caso de que lo hubiese obtenido, en la erradicación de las formas de trabajo infantil prohibidas en el Convenio. Los miembros empleadores acogieron con agrado la información detallada comunicada a esta Comisión por el representante gubernamental. También apoyaron plenamente la solicitud de la Comisión de Expertos de tales informacio-

nes, al ser éstas vitales para determinar si México realiza verdaderos progresos en la erradicación del trabajo infantil.

Con respecto a los comentarios formulados por la Comisión de Expertos en relación con la venta y el tráfico de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños para la mendicidad (artículo 3, *a*), *b*) y *c*), del Convenio), los miembros empleadores aplaudieron las muy positivas y tangibles medidas establecidas por el Gobierno para erradicar esas formas de trabajo infantil, incluida la tipificación de delitos penales por: tráfico de personas menores de 18 años para su explotación sexual y económica; la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, para la producción de pornografía o para actuaciones pornográficas; y la utilización de niños para actividades ilícitas como la mendicidad. Agregaron, sin embargo, que también apoyan plenamente la solicitud de información sobre el efecto que han tenido esas medidas legislativas en la práctica, especialmente a través de estadísticas sobre el número y la naturaleza de las infracciones notificadas, las investigaciones realizadas, las acciones judiciales, las condenas y las sanciones penales impuestas. Tales informaciones son vitales para determinar si en la práctica las intervenciones reglamentarias son eficaces en la erradicación de estas formas de trabajo infantil. Por consiguiente, solicitaron al Gobierno que no escatime esfuerzos en comunicar a la OIT la información solicitada como asunto de extrema urgencia.

En cuanto a la solicitud de información formulada por la Comisión de Expertos en relación con los trabajos peligrosos realizados por niños de edades comprendidas entre los 14 y los 16 años (artículos 3, *d*) y 4, párrafo 1), los miembros empleadores recordaron al Gobierno que los trabajos peligrosos constituyen una de las peores formas de trabajo infantil y que la legislación laboral al respecto debería aplicarse a todas las personas menores de 18 años. Hicieron un llamamiento al Gobierno para que comunique información a la OIT sobre los siguientes asuntos relativos a los niños de edades comprendidas entre los 16 y los 18 años que realizan trabajos forzados: las condiciones de protección establecidas, las disposiciones en torno a su formación previa y las consultas celebradas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores acerca de estos asuntos.

Con respecto a las medidas eficaces y de plazo determinado para impedir el reclutamiento de niños para la explotación sexual comercial y librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social (artículo 7, párrafo 2, *a*) y *b*)), los miembros empleadores consideraron encomiable la implicación y el compromiso del Gobierno con el proyecto de la OIT/IPEC titulado «Contribución a la prevención y eliminación de la explotación sexual comercial infantil y protección de los niños víctimas de esta forma de explotación» (CSEC), e instaron al Gobierno a proseguir su apoyo e implicación en este proyecto, para la total erradicación de la explotación sexual comercial de los niños. Si bien se sienten alentados por el número de niños «rescatados» a través de este programa, este número es probablemente muy pequeño comparado con la verdadera magnitud del problema. Aún se requiere mucho trabajo para abordar adecuadamente este problema. Debería comunicarse a la OIT más información para determinar el verdadero impacto del proyecto.

En lo que atañe a la importancia de la educación en la eliminación del trabajo infantil en general, los miembros empleadores señalaron la indicación de la Confederación Sindical Internacional (CSI), según la cual 1,7 millones de niños no pueden recibir una educación, puesto que la pobreza es un imperativo para que trabajen. También señalaron los esfuerzos realizados por el Gobierno, especialmente en la aplicación del Programa Oportunidades, desarrollado por el Ministerio de Desarrollo Social, que proporciona a los niños que viven en la pobreza un pleno y

libre acceso a la educación y a los servicios de salud. También indicaron que más de 5 millones de niños se habían beneficiado del Programa Oportunidades en 2005 y en 2006. Elogiaron al Gobierno por los verdaderos esfuerzos realizados para dar a todos los niños la oportunidad de recibir una educación y se sintieron alentados por los progresos realizados al respecto. También apoyan a la Comisión de Expertos por alentar firmemente al Gobierno para que redoble sus esfuerzos con el fin de incrementar aún más la tasa de inscripción en las escuelas y disminuir todavía más la tasa de abandonos, especialmente en los niños de las poblaciones rurales, indígenas y migrantes. Por último, hicieron un llamamiento al Gobierno para que comunicara información sobre los resultados obtenidos.

En cuanto a las medidas en un plazo determinado para identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos y para tener en cuenta la situación especial de las niñas (artículo 7, párrafo 2, *d*) y *e*)), los miembros empleadores señalaron la información transmitida por el Gobierno acerca de las actividades de sensibilización sobre el trabajo doméstico de las niñas, incluido un folleto informativo sobre el trabajo doméstico distribuido en las instituciones de enseñanza. Sin embargo, si bien es importante la sensibilización, no puede sustituir a las medidas dirigidas a proteger a los niños de las condiciones laborales que son susceptibles de afectar su salud, su seguridad o su desarrollo. Las niñas reclutadas para el trabajo doméstico son a menudo víctimas de explotación y es difícil supervisar sus condiciones de trabajo, debido a la naturaleza clandestina de su trabajo. Así, aunque las campañas de sensibilización son muy importantes y deberían continuarse e incluso expandirse, los miembros empleadores apoyan la solicitud de la Comisión de Expertos de que el Gobierno redoble sus esfuerzos, adopte las medidas necesarias en un plazo determinado para proteger a las niñas reclutadas para el trabajo doméstico y comunique más información al respecto.

En relación con los niños en el trabajo agrícola y en las actividades urbanas marginales, elogiaron al Gobierno por las muy tangibles y positivas medidas adoptadas a través del Programa encaminado a impedir y eliminar el trabajo infantil en el sector urbano marginal, así como del Programa PROCEDER. También apoyan a la Comisión de Expertos en su aliento al Gobierno para que prosiga los esfuerzos dirigidos a proteger a esos niños vulnerables.

En cuanto a los niños de la calle, aplaudieron los loables esfuerzos del Gobierno, en colaboración con la OIT, para tratar el trabajo infantil de manera creíble y científica, y confían en que aquéllos recorran un largo camino para determinar la magnitud del asunto del trabajo infantil en México. El Gobierno debería transmitir a la OIT una copia del estudio nacional e información desglosada por sexo, puesto que ello aportaría una información inestimable sobre la magnitud del empleo de las niñas como trabajadoras domésticas.

Concluyeron señalando que este caso representa un gran desafío y urgieron al Gobierno a que prosiguiera e intensificara sus esfuerzos en la erradicación del abuso de niños en cualquiera de sus formas.

**El miembro trabajador de México** señaló que el Convenio sobre las peores formas del trabajo infantil atañe a la sociedad en su conjunto. La solución de ese grave problema requiere, por tanto, la participación de todos — organizaciones sindicales, empresarios, asociaciones de padres de familia, medios de comunicación, etc. — en acciones concretas cuya coordinación es, por supuesto, responsabilidad del Gobierno.

Desde que en 1999 el Gobierno de México ratificara el Convenio, la Confederación de Trabajadores de México (CTM) venía trabajando estrechamente, no sólo con el Ministerio de Trabajo, sino con las instituciones encargadas de vigilar su cumplimiento, como la Procuraduría General de la República y las procuradurías estatales; las Secretarías de Educación, de Desarrollo Social y de Sa-

lud, y el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, así como con el UNICEF y la OIT. La CTM participa en la Coordinación nacional para prevenir, atender y erradicar la explotación sexual comercial infantil, órgano creado por el Gobierno en 2001. El orador anunció que en junio se emitirían spots promocionales por radio y televisión durante una semana, coincidiendo con el Día Mundial contra el Trabajo Infantil y con el apoyo de los sindicatos de trabajadores de los medios de comunicación. Agregó que en 2005, la CTM también había llamado la atención sobre el tema, con la campaña «Los niños son la primavera de México», que giraba en torno a la necesidad de que los niños pudieran acceder a actividades educativas, deportivas y recreativas de calidad. Actividades realizadas conjuntamente con compañeros de la industria hotelera y gastronómica, habían permitido identificar la explotación sexual infantil con fines comerciales y, a través de la Secretaría de Seguridad Pública del Gobierno Federal, la CTM se había sumado a programas de prevención. Refiriéndose al problema del tráfico de drogas, el orador explicó que, en su programa nacional contra las adicciones, la CTM ha puesto particular énfasis en la atención preventiva para capacitar a las madres trabajadoras para que pudieran detectar en sus hijos las conductas y actitudes de riesgo. En junio de 2008, la CTM lanzará la campaña «Los niños antes que nadie», que, además de incidir en la lucha contra el trabajo y la explotación infantil, resaltarán la importancia del cuidado de los niños y del acceso a una educación de calidad.

Entre las cuestiones pendientes, el orador mencionó la firma del memorando de entendimiento entre el Gobierno y la OIT/IPEC, para regularizar la relación entre las autoridades de trabajo del país y la OIT, y la firma del decreto que dará lugar a la creación del Comité Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. También mencionó la elaboración de un diagnóstico nacional sobre la situación del trabajo infantil en México y la elaboración de un programa nacional para la erradicación efectiva del trabajo infantil, centrado en el acceso a la educación, la salud y la recreación. Cabía asimismo impulsar la ratificación del Convenio núm. 138 y la Recomendación núm. 146 sobre la edad mínima de admisión al empleo.

El orador reafirmó el compromiso de la CTM en la lucha contra el trabajo infantil en todas sus formas, y su intención de continuar emprendiendo acciones en favor de los niños que trabajan y desarrollando iniciativas en pro de la atención integral a la infancia en México.

**El miembro trabajador de los Estados Unidos** señaló que se centraría en un aspecto determinado de la cuestión que se estaba debatiendo. Las cuestiones relacionadas con la aplicación de este Convenio en el sector manufacturero de exportación de México han sido examinadas en investigaciones recientes, entre otras, en la realizada por la experta mexicana Mercedes Gema López Limón, que ha revelado que hay niños de edades comprendidas entre los 13 y los 15 años que trabajan con materiales peligrosos en las maquiladoras.

Indicó que se plantean cuestiones muy preocupantes en lo que respecta a este Convenio en el ámbito de especial riesgo que es la agricultura mexicana y especialmente en la agricultura de exportación. En 2000, se publicaron artículos de prensa a escala nacional e internacional en los que se revelaba que en el rancho de Guanajuato, propiedad de la familia del Presidente electo Vicente Fox, había niños de 11 y 12 años que trabajaban recogiendo verduras para exportar a los Estados Unidos por un salario de 7 dólares de los Estados Unidos al día. Un informe de 2006, realizado por el Gobierno de México y financiado por el UNICEF, puso de manifiesto que, de los 3,1 millones de trabajadores agrícolas que tiene México, al menos 400.000, y probablemente hasta 700.000, son niños de edades comprendidas entre los 6 y los 14 años.

El 6 de enero de 2007, David Salgado Aranda del estado Guerrero que tenía 9 años de edad, fue atropellado por

un tractor mientras recogía tomates en una granja del Estado Sinaloa, propiedad del conglomerado Agrícola Paredes, que es un importante exportador hacia el mercado norteamericano. El empleador negó su responsabilidad, afirmando que la muerte se había producido en una carretera pública, aunque su afirmación fue totalmente contradicha por testigos presenciales. El empleador intentó solucionar la cuestión ofreciendo la ridícula cantidad de 6.000 dólares de los Estados Unidos a la familia del niño fallecido.

El caso de David Salgado no es único. Un informe de investigación publicado por el periódico *Excelsior*, reveló que al menos 30 niños trabajadores, de edades comprendidas entre los 6 y los 14 años, murieron entre 2006 y 2007 en accidentes que se produjeron en el sector rural del estado de Sinaloa. El pasado mes de diciembre nueve niños recolectores de café murieron en Puebla cuando el camión de la empresa para la que trabajaban volcó. Un amplio estudio realizado en 2007 por los investigadores sobre cuestiones de seguridad y salud Gamlin, Díaz Remo y Hesketh puso de manifiesto la magnitud de la exposición de los niños trabajadores a los pesticidas tóxicos en la industria tabacalera mexicana.

Nayeli Ramírez, directora de Ririki, Intervención Social, que es una organización mexicana de defensa de los derechos de los niños de mucho renombre, señaló que el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) sólo había servido para agravar la situación del trabajo infantil, debido a que había estimulado la expansión de la producción agrícola masiva y las operaciones de exportación en los estados del norte y centro de México. Los pequeños productores y las familias de los granjeros indígenas del sur de México se han visto muy afectados por esto y no han tenido otra alternativa que emigrar al norte durante las épocas de cosecha para trabajar en los grandes campos de las corporaciones agrícolas. A fin de sobrevivir estas familias desplazadas se ven obligadas a poner a sus hijos a trabajar y la mayor parte de estas grandes empresas del norte no proporcionan escolarización, ni guarderías.

El Secretario de Trabajo de México ha declarado a la prensa que resulta muy difícil aplicar la legislación sobre el trabajo infantil, debido a ciertas cuestiones relacionadas con la jurisdicción de los funcionarios federales y estatales. La Secretaría de Trabajo sólo dispone de 318 inspectores en toda la nación y existen miles de explotaciones agrícolas. Asimismo, la Secretaría informó a la prensa el mes pasado que no está en posición de informar sobre cuántas de las inspecciones sobre el trabajo infantil se han realizado en explotaciones agrícolas, ni precisó el número de infracciones.

Señaló que, si se realiza un verdadero debate sobre el futuro del TLCAN y de las recientes iniciativas de seguridad de Mérida, los puntos críticos planteados en este caso también deberían tomarse en consideración. En su opinión esta Comisión debería examinar este caso en futuras reuniones, ya que como mínimo se lo debe a los niños mexicanos que tienen derecho a disfrutar de una vida decente.

**El miembro gubernamental del Perú**, que hizo uso de la palabra en nombre del Grupo de Estados de Latinoamérica y el Caribe (GRULAC), observó que la Comisión de Expertos había mencionado a México en los casos de progreso, expresando su satisfacción por algunas de las medidas adoptadas y tomó nota con interés de otras medidas adoptadas por el Gobierno de México. El orador declaró que el GRULAC consideraba que la cooperación técnica entre la OIT y México era el instrumento idóneo para continuar progresando en la línea indicada por la Comisión de Expertos en sus conclusiones.

**El miembro gubernamental de Colombia** manifestó que el Gobierno de su país conoce el compromiso del Gobierno de México de dar cumplimiento sistemático y con conocimiento de causa a las disposiciones del Convenio. El Gobierno de Colombia ha utilizado los programas y pro-



yectos impulsados en México para erradicar el trabajo infantil en todas sus formas, como guía de mejores prácticas para elaborar su propia estrategia nacional contra el trabajo infantil. Así pues, el orador reiteró el apoyo de su país al Gobierno de México en su empeño por mejorar el bienestar de las familias y de los niños en el marco del Convenio, y su plena convicción de que dicho Gobierno redoblará sus esfuerzos para llevar a la práctica las disposiciones legislativas y de política pública que garanticen el presente y el futuro de los niños mexicanos.

**El miembro empleador de México** declaró que el Convenio tiene un ámbito de protección muy amplio y obliga a los países signatarios a contar con una legislación, con programas de acción y con medidas pertinentes para hacer efectiva esa protección, razón por la cual México lo había ratificado un año después de su adopción, observándose con satisfacción que el país había venido cumpliendo en tiempo, forma y calidad de contenido, con el envío de memorias y con la información solicitada por la Comisión de Expertos.

De un simple análisis de lo expresado en el Informe, puede extraerse que estaban en curso reformas legislativas orientadas hacia los fines del Convenio; también que la Comisión había tomado nota con satisfacción de la reforma del Código Penal Federal y del Código de Procedimientos Penales, al igual que de la Ley Federal contra el crimen organizado en materia de explotación sexual infantil. Asimismo, reconoció que se habían realizado progresos en el marco de la aplicación del proyecto OIT/IPEC, titulado: «Contribución a la prevención y eliminación de la explotación sexual comercial infantil y protección de los niños víctimas de estas formas de explotación». Además, la Comisión valoró las medidas adoptadas respecto de la protección de los menores de 18 años, que considera como una afirmación de una voluntad política de desarrollar estrategias de lucha contra esta problemática. También formula algunas observaciones de solicitud de información que el Gobierno está aún a tiempo de enviar para dar cumplimiento a esa obligación.

El orador manifestó su acuerdo con la afirmación de que la educación contribuye a prevenir la ocupación de los niños en las peores formas de trabajo infantil y con que se estimule al Gobierno a redoblar esfuerzos para elevar la tasa de inscripción escolar, de reinserción y de continuidad. Agregó que la Comisión también había tomado buena nota de los 5.290.000 niños beneficiados, en el período 2005-2006, del Programa Oportunidades, que se aplica a los más pobres, y del otorgamiento de becas a 1,24 millones de niñas y a 1,8 millones de niños, lo cual viene a demostrar un claro progreso.

Queda mucho por hacer, sin duda, en este asunto, que lamentablemente corresponde a un fenómeno mundial que se debe, en gran parte, a la pobreza. Para concluir, el orador alentó al Gobierno a que siga redoblando esfuerzos para dar cumplimiento a los compromisos asumidos respecto de este complejo problema.

**El representante gubernamental de México** reiteró los logros de su país en materia de erradicación de las peores formas de explotación infantil, al igual que su compromiso de seguir trabajando y redoblando esfuerzos en tal sentido. Al hacerlo, su país reafirma, una vez más, su total apertura al escrutinio internacional en materia de derechos humanos.

Su prioridad actual, tras haber ratificado el Convenio y haber plasmado sus disposiciones en la legislación, es la aplicación de ésta. El cumplimiento de esta obligación es un firme compromiso contraído por el Gobierno. Un compromiso que persigue el objetivo de la OIT de avanzar hacia la erradicación del trabajo infantil. Se dedica especial atención a la situación de los niños de la calle, en cuanto a que no realicen trabajos peligrosos, a través del desarrollo de la financiación de numerosos proyectos y del otorgamiento de un gran número de becas educativas y de alimentación. También abordó el asunto de los gru-

pos vulnerables. Todas las acciones mencionadas en su exposición son tan sólo una muestra de la voluntad política del Gobierno de proseguir sus esfuerzos para garantizar el cumplimiento del derecho a la no explotación laboral de niños y niñas.

**Otra representante gubernamental de México** respondió a los miembros trabajadores y a los miembros empleadores con cifras concretas que ponen de manifiesto los avances producidos en los últimos años. Tras manifestar que entregaría copias del módulo de trabajo infantil a los delegados a esta Comisión, expresó su acuerdo con el miembro trabajador de Estados Unidos, en cuanto a la relevancia que tiene la coordinación entre el Gobierno Federal y los gobiernos estatales.

**Los miembros trabajadores** señalaron que habría sido útil disponer antes de las informaciones proporcionadas por el Gobierno. En su opinión, hay que acoger con beneplácito la disminución del trabajo infantil y el Gobierno debe continuar sus esfuerzos. El Gobierno debería: i) garantizar la aplicación de las disposiciones relativas a la trata de niños con fines de explotación sexual y económica; ii) centrarse en la explotación sexual comercial, incluidas la pornografía y la pedofilia y iii) precisar la manera en la que tiene previsto ampliar el programa Oportunidades a 1,7 millones de niños que están fuera del circuito escolar. Asimismo, convendría conocer el impacto de este programa en la disminución del trabajo infantil y que los otros países que han ratificado este Convenio cooperen con México.

**Los miembros empleadores** señalaron que en la discusión se ha puesto de nuevo de relieve la necesidad de que los interlocutores sociales trabajen conjuntamente, tanto a escala nacional como internacional, a fin de erradicar todas las peores formas de trabajo infantil. Indicaron que la buena labor que está realizando el Gobierno en cooperación con la OIT debería reconocerse, y en particular, la transparencia, urgencia y compromiso con los que el Gobierno está abordando este problema. Al mismo tiempo, debería reconocerse, y el Gobierno lo ha hecho, que queda mucho por hacer. Los miembros empleadores se asociaron a la sugerencia realizada por el miembro gubernamental de Colombia de que los programas que se están llevando a cabo en México deberían ser considerados un caso de buenas prácticas. Indicaron que sería útil documentar la experiencia mexicana a fin de utilizarla como ejemplo para otros países. Por último, dijeron que se ve con toda claridad que el Gobierno ha comprendido la amplitud del desafío y está adoptando medidas para hacerle frente.

## Conclusiones

**La Comisión tomó nota de la información oral presentada por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación. La Comisión observó que el Informe de la Comisión de Expertos se refería a los comentarios de la Confederación Sindical Internacional relativos a la venta y trata de niños en el país y hacia el extranjero con fines de prostitución, el reclutamiento de niños en la explotación sexual comercial, la falta de acceso a la educación de un gran número de niños, en particular los hijos de los trabajadores rurales, indígenas y migrantes, y la utilización de niños en trabajos peligrosos en el sector agrícola, y en actividades marginales urbanas y en las calles.**

**La Comisión tomó nota de la detallada información suministrada por el Gobierno relativa a las leyes y políticas adoptadas para prohibir y combatir la explotación sexual comercial de los niños y la trata de menores con estos fines, así como los programas de acción, que se estaban implementando, con la plena participación de los interlocutores sociales en colaboración con OIT/IPEC, para retirar a los niños de tales situaciones. La Comisión también tomó nota de que el Gobierno expresó su compromiso y voluntad de continuar sus esfuerzos para erradicar tales situaciones con la asistencia y la cooperación técnicas de la OIT.**



La Comisión observó que, si bien varias disposiciones legales prohíben la explotación sexual comercial de los niños y la trata de niños con estos fines, en la práctica, continúa siendo una cuestión preocupante. Por ello, la Comisión llamó al Gobierno a redoblar sus esfuerzos y a adoptar sin demora las medidas necesarias para eliminar la explotación sexual comercial de los niños menores de 18 años, así como la trata de niños con estos fines. A este respecto, la Comisión instó al Gobierno a tomar las medidas necesarias para garantizar que la inspección del trabajo realice visitas regulares e imprevistas, que los responsables sean procesados y que se impongan efectivamente sanciones suficientemente disuasivas. La Comisión pidió al Gobierno que, en su próxima memoria a la Comisión de Expertos, envíe información detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar la nueva legislación, incluyendo el número de violaciones constatadas, investigaciones, procesamiento, condenas y sanciones penales aplicadas. La Comisión también pidió al Gobierno que envíe información detallada sobre las medidas efectivas y con plazo determinado adoptadas para la rehabilitación e inserción social de los niños víctimas de trata y explotación sexual comercial, de conformidad con el artículo 7, 2) del Convenio. Estas medidas deberán incluir la repatriación, la reunificación familiar y el apoyo a los niños víctimas.

En lo que respecta a la educación, la Comisión tomó nota de la detallada información suministrada por el Gobierno sobre las medidas adoptadas para poner en marcha el programa «Oportunidades» elaborado por el Ministerio de Desarrollo Social a fin de dar a los niños y a las personas jóvenes que viven en condiciones de pobreza un acceso integral y gratuito a la educación y a los servicios de salud. Al tiempo que se felicita por estas medidas, la Comisión observó la baja tasa de escolarización y alta tasa de abandono escolar persistentes, respecto de un elevado número de niños. Señalando que la educación contribuye a prevenir las peores formas de trabajo infantil, la Comisión alentó firmemente al Gobierno

a que continúe sus esfuerzos, en particular en el marco del programa «Oportunidades» para dar acceso gratuito a la educación básica para todos los niños, en particular aquellos que viven en el medio rural, así como a los hijos de los trabajadores indígenas y migrantes.

La Comisión observó además, que el Gobierno estaba adoptando una serie de medidas, en particular en el contexto de los programas PROCEDER y DIF, así como el Programa de prevención y asistencia para niñas, niños y jóvenes que viven en las calles, para examinar la situación de los niños que realizan trabajos peligrosos en el sector de la agricultura y los niños de la calle. La Comisión observó que, en virtud de la puesta en marcha de estos programas, muchos niños en el sector de la agricultura y de las actividades urbanas marginales recibieron becas de educación y formación. Además, el número de niños de la calle ha disminuido en los últimos años. Al tiempo que se felicita por estas medidas, la Comisión observó que el número de niños que llevan a cabo trabajos peligrosos en estos sectores de actividad sigue siendo elevado. La Comisión subrayó que la ocupación de niños para la realización de trabajos peligrosos en el sector agrícola, en las actividades urbanas marginales y en las calles, constituye una de las peores formas de trabajo infantil, y que en virtud del artículo 1 del Convenio, el Gobierno debía adoptar con carácter de urgencia medidas inmediatas para prohibir y eliminar las peores formas de trabajo infantil. La Comisión invitó por lo tanto al Gobierno a que continúe adoptando medidas efectivas y con plazos determinados para retirar a los niños de los trabajos peligrosos en el sector agrícola, de las actividades urbanas marginales y de las calles y a velar por su rehabilitación e inserción social. La Comisión pidió al Gobierno que, en su próxima memoria debida, envíe información detallada sobre los resultados alcanzados a este respecto, y tomó nota de la aceptación del Gobierno de la asistencia técnica de la OIT.

## **Anexo I. Cuadro de las memorias recibidas sobre los convenios ratificados** (artículos 22 and 35 de la Constitución)

### **Memorias recibidas hasta el 13 de junio de 2008**

*El cuadro publicado en el informe de la Comisión de Expertos, página 779, debe ser puesto al día como sigue:*

*Nota: Las primeras memorias figuran entre paréntesis.  
Los números de los párrafos implican modificaciones en las listas de países mencionados en la Primera parte (Informe general) del Informe de la Comisión de Expertos.*

#### **Angola** **13 memorias solicitadas**

- 12 memorias recibidas: Convenios núms. 12, 17, 18, 19, 27, 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 182

#### **Antigua y Barbuda** **22 memorias solicitadas**

- 5 memorias recibidas: Convenios núms. 14, 17, 87, 98, 138
- 17 memorias no recibidas: Convenios núms. 12, 19, 94, (100), 111, (122), (131), (135), (142), (144), (150), (151), (154), (155), (158), (161), (182)

#### **Armenia** **22 memorias solicitadas** (Párrafo 31)

- 18 memorias recibidas: Convenios núms. (17), (18), (29), (81), (94), (95), (98), (100), (105), (111), 122, (131), (135), (144), (151), (154), (174), (176)
- 4 memorias no recibidas: Convenios núms. (14), (150), (160), (173)

#### **Bahamas** **17 memorias solicitadas**

- 16 memorias recibidas: Convenios núms. 17, 19, 22, 26, 29, 42, 81, 87, 97, 98, 100, 105, 111, 138, 144, 182
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 12

#### **Belice** **34 memorias solicitadas**

- 24 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 12, 19, (23), 26, 29, 42, (55), 81, 87, 88, (92), 94, 95, 99, 105, (133), (134), 138, 141, 144, (147), 154, (183)
- 10 memorias no recibidas: Convenios núms. 97, 98, 100, 111, 115, 150, 151, 155, 156, 182

#### **Brasil** **15 memorias solicitadas**

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 12, 19, 42, 97, 98, 100, 111, 115, 118, 122, 137, 144, 152, 160, 168

#### **Camboya** **12 memorias solicitadas**

- 3 memorias recibidas: Convenios núms. 87, 98, 138
- 9 memorias no recibidas: Convenios núms. 4, 6, 13, 29, 100, 105, 111, 122, 150

#### **Chad** **7 memorias solicitadas**

- 5 memorias recibidas: Convenios núms. 87, 98, 100, 111, 182
- 2 memorias no recibidas: Convenios núms. (138), 144

## China - Región Administrativa Especial de Hong Kong

10 memorias solicitadas

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 12, 17, 19, 32, 42, 87, 97, 98, 122, 144

## Chipre

16 memorias solicitadas

- 15 memorias recibidas: Convenios núms. 87, 88, 97, 98, 100, 102, 105, 111, 122, 138, 143, 144, 152, 182, (183)
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 114

## Congo

18 memorias solicitadas

(Párrafo 25)

- 17 memorias recibidas: Convenios núms. 6, 11, 13, 26, 29, 81, 87, 95, 98, 100, 105, 111, 119, 138, 144, 152, 182
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 149

## Dinamarca

10 memorias solicitadas

(Párrafo 35)

- 9 memorias recibidas: Convenios núms. 81, 87, 94, 98, 100, 111, 122, 144, 152
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 27

## Djibouti

42 memorias solicitadas

(Párrafo 35)

- 37 memorias recibidas: Convenios núms. 6, 9, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 24, 26, 29, 37, 44, 45, 52, 77, 78, 81, 87, 88, 89, 94, 95, 98, 99, 100, 105, (111), 115, 120, 122, 125, 126, (144), (182)
- 5 memorias no recibidas: Convenios núms. 38, 96, 101, 124, (138)

## Eslovaquia

18 memorias solicitadas

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 26, 27, 29, 34, 77, 78, 88, 90, 95, 99, 105, 123, 124, 138, 144, 156, 173, 182

## Eslovenia

13 memorias solicitadas

(Párrafo 35)

- 12 memorias recibidas: Convenios núms. 27, 29, 32, 81, 90, 97, 105, 129, 131, 138, 143, 173
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 182

## Estonia

19 memorias solicitadas

- 18 memorias recibidas: Convenios núms. 5, 6, 10, 11, 12, 19, 27, 29, (81), 87, 98, 100, 105, (111), 122, (129), (147), 182
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 144

## Fiji

9 memorias solicitadas

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 12, 19, 87, 98, 100, 111, 144, (159), 169

## Francia

26 memorias solicitadas

(Párrafo 35)

- 23 memorias recibidas: Convenios núms. 81, 87, 88, 94, 96, 97, 98, 100, 102, 111, 113, 114, 125, 126, 144, 152, 156, 158, (163), (164), (166), (178), (179)
- 3 memorias no recibidas: Convenios núms. 27, 122, 137

## Francia - Guadalupe

18 memorias solicitadas

(Párrafo 35)

- 16 memorias recibidas: Convenios núms. 12, 17, 19, 24, 42, 87, 98, 100, 111, 112, 113, 114, 115, 125, 126, 144
- 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 27, 32

## **Francia - Guayana Francesa**

**29 memorias solicitadas**

**(Párrafo 35)**

- 22 memorias recibidas: Convenios núms. 5, 6, 12, 17, 19, 24, 29, 35, 36, 37, 38, 42, 81, 95, 105, 112, 113, 114, 124, 125, 126, 144
- 7 memorias no recibidas: Convenios núms. 27, 32, 87, 98, 100, 111, 123

## **Francia - Martinica**

**33 memorias solicitadas**

**(Párrafo 35)**

- 29 memorias recibidas: Convenios núms. 5, 6, 10, 12, 17, 19, 24, 35, 36, 37, 38, 42, 81, 87, 94, 95, 100, 105, 111, 112, 113, 114, 123, 124, 125, 126, 129, 131, 144
- 4 memorias no recibidas: Convenios núms. 27, 29, 32, 98

## **Francia - Reunión**

**21 memorias solicitadas**

- 6 memorias recibidas: Convenios núms. 112, 113, 114, 125, 126, 144
- 15 memorias no recibidas: Convenios núms. 12, 17, 19, 24, 27, 32, 35, 36, 37, 38, 42, 87, 98, 100, 111

## **Francia - San Pedro y Miquelón**

**13 memorias solicitadas**

**(Párrafo 35)**

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 12, 17, 19, 24, 42, 87, 98, 100, 111, 122, 125, 126, 144

## **Gambia**

**8 memorias solicitadas**

- 1 memoria recibida: Convenio núm. (29)
- 7 memorias no recibidas: Convenios núms. 87, 98, 100, (105), 111, (138), (182)

## **Guinea Ecuatorial**

**10 memorias solicitadas**

**(Párrafo 25)**

- 1 memoria recibida: Convenio núm. 111
- 9 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, (68), 87, (92), 98, 100, 105, 138, 182

## **Hungría**

**13 memorias solicitadas**

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 12, 17, 19, 24, 27, 42, 87, 98, 100, 111, 122, 144, (147)

## **Iraq**

**55 memorias solicitadas**

**(Párrafos 25 y 35)**

- 14 memorias recibidas: Convenios núms. 13, 22, 23, 42, 94, 95, 98, 100, 108, 115, 120, 136, 147, 167
- 41 memorias no recibidas: Convenios núms. 1, 8, 11, 14, 16, 17, 19, 27, 29, 30, 77, 78, 81, 88, 89, 92, 105, 106, 107, 111, 118, 119, 122, 131, 132, 135, 137, 138, 139, 140, 142, 144, 145, 146, 148, 149, 150, 152, 153, (172), (182)

## **Kiribati**

**4 memorias solicitadas**

**(Párrafos 25 y 35)**

- 2 memorias recibidas: Convenios núms. 87, 98
- 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 105

## **Liberia**

**21 memorias solicitadas**

**(Párrafo 25)**

- 3 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 87, 98
- 18 memorias no recibidas: Convenios núms. 22, 23, 53, 55, 58, (81), 92, 105, 108, 111, 112, 113, 114, (133), (144), 147, (150), (182)

## **Malasia**

**6 memorias solicitadas**

**(Párrafo 35)**

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 81, 95, 123, 138, 182

## Malasia - Sabah

2 memorias solicitadas

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 94, 97

## Malasia - Sarawak

2 memorias solicitadas

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 19, 94

## Malawi

18 memorias solicitadas

(Párrafo 35)

- 14 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 12, 19, 29, 87, 97, 98, 100, 105, 111, 138, 144, 158, 182
- 4 memorias no recibidas: Convenios núms. 26, 81, 99, 129

## Malta

24 memorias solicitadas

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 12, 19, 22, 29, 32, 42, 53, 77, 78, 81, 87, 95, 98, 100, 105, 111, 124, 129, 131, 138, 141, 180, 182

## Mongolia

9 memorias solicitadas

- 1 memoria recibida: Convenio núm. (29)
- 8 memorias no recibidas: Convenios núms. 98, 100, (105), 111, 122, 123, 138, 182

## Nigeria

16 memorias solicitadas

- 6 memorias recibidas: Convenios núms. 26, 29, 81, 95, 105, 111
- 10 memorias no recibidas: Convenios núms. 8, 32, 94, 97, 123, (137), 138, (178), (179), 182

## Países Bajos - Antillas Neerlandesas

15 memorias solicitadas

- 14 memorias recibidas: Convenios núms. 10, 11, 12, 17, 25, 29, 33, 42, 90, 94, 95, 105, 118, 122
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 81

## Pakistán

10 memorias solicitadas

- 8 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 32, 59, 81, 90, 105, 118, 182
- 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 11, 27

## Panamá

17 memorias solicitadas

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 26, 27, 29, 32, 77, 78, 81, 87, 94, 95, 100, 105, 111, 122, 124, 138, 182

## Papua Nueva Guinea

17 memorias solicitadas

(Párrafo 35)

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 12, 19, 26, 27, 29, 42, 87, 98, 99, 100, 105, 111, 122, 138, 158, 182

## Perú

17 memorias solicitadas

(Párrafo 35)

- 16 memorias recibidas: Convenios núms. 26, 27, 29, 44, 59, 71, 77, 78, 79, 81, 90, 99, 102, 105, 138, 152
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 182

## Reino Unido - Bermudas

5 memorias solicitadas

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 10, 29, 59, 94, 105

## Reino Unido - Gibraltar

6 memorias solicitadas

- 5 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 59, 81, 87, 100
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 105

## San Marino

21 memorias solicitadas

(Párrafo 35)

- 18 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 119, 138, 142, 144, 148, 150, 151, 154, 156, 159, 160, 161
- 3 memorias no recibidas: Convenios núms. 88, 143, 182

## Senegal

14 memorias solicitadas

(Párrafo 35)

- 10 memorias recibidas: Convenios núms. 6, 10, 13, 26, 95, 99, 102, 120, 121, 182
- 4 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 81, 105, 138

## Seychelles

15 memorias solicitadas

- 1 memoria recibida: Convenio núm. (155)
- 14 memorias no recibidas: Convenios núms. 22, 26, 29, (73), (81), 99, 105, 138, (144), (147), (152), (161), (180), 182

## Sudán

9 memorias solicitadas

- 1 memoria recibida: Convenio núm. 29
- 8 memorias no recibidas: Convenios núms. 19, 26, 81, 95, 105, 122, 138, 182

## República Unida de Tanzania

17 memorias solicitadas

- 16 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 12, 17, 19, 29, 59, 94, 95, 98, 100, 111, 131, 137, 138, 152, 182
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 105

## Uganda

24 memorias solicitadas

- 4 memorias recibidas: Convenios núms. 17, (138), 162, 182
- 20 memorias no recibidas: Convenios núms. 11, 12, 19, 26, 29, 45, 81, (87), 94, 95, 98, (100), 105, (111), 122, 123, 124, 143, 144, 158

## Uzbekistán

6 memorias solicitadas

(Párrafos 25 y 35)

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 98, 100, 105, 111, 122

### Total general

Se ha solicitado un total de 2.477 memorias (artículo 22), de las cuales se recibieron 1.812 (73,15 por ciento).

Se ha solicitado un total de 304 memorias (artículo 35), de las cuales se recibieron 190 (62,50 por ciento).

**Anexo II. Cuadro estadístico de las memorias sobre los convenios ratificados  
hasta el 13 de junio de 2008  
(artículo 22 de la Constitución)**

| Año de la Conferencia                                                                                                                                                                                                      | Memorias solicitadas | Memorias recibidas en la fecha solicitada |       | Memorias recibidas para la reunión de la Comisión de Expertos |       | Memorias recibidas para la reunión de la Conferencia |       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------------------------|-------|---------------------------------------------------------------|-------|------------------------------------------------------|-------|
| 1932                                                                                                                                                                                                                       | 447                  | -                                         |       | 406                                                           | 90,8% | 423                                                  | 94,6% |
| 1933                                                                                                                                                                                                                       | 522                  | -                                         |       | 435                                                           | 83,3% | 453                                                  | 86,7% |
| 1934                                                                                                                                                                                                                       | 601                  | -                                         |       | 508                                                           | 84,5% | 544                                                  | 90,5% |
| 1935                                                                                                                                                                                                                       | 630                  | -                                         |       | 584                                                           | 92,7% | 620                                                  | 98,4% |
| 1936                                                                                                                                                                                                                       | 662                  | -                                         |       | 577                                                           | 87,2% | 604                                                  | 91,2% |
| 1937                                                                                                                                                                                                                       | 702                  | -                                         |       | 580                                                           | 82,6% | 634                                                  | 90,3% |
| 1938                                                                                                                                                                                                                       | 748                  | -                                         |       | 616                                                           | 82,4% | 635                                                  | 84,9% |
| 1939                                                                                                                                                                                                                       | 766                  | -                                         |       | 588                                                           | 76,8% | -                                                    |       |
| 1944                                                                                                                                                                                                                       | 583                  | -                                         |       | 251                                                           | 43,1% | 314                                                  | 53,9% |
| 1945                                                                                                                                                                                                                       | 725                  | -                                         |       | 351                                                           | 48,4% | 523                                                  | 72,2% |
| 1946                                                                                                                                                                                                                       | 731                  | -                                         |       | 370                                                           | 50,6% | 578                                                  | 79,1% |
| 1947                                                                                                                                                                                                                       | 763                  | -                                         |       | 581                                                           | 76,1% | 666                                                  | 87,3% |
| 1948                                                                                                                                                                                                                       | 799                  | -                                         |       | 521                                                           | 65,2% | 648                                                  | 81,1% |
| 1949                                                                                                                                                                                                                       | 806                  | 134                                       | 16,6% | 666                                                           | 82,6% | 695                                                  | 86,2% |
| 1950                                                                                                                                                                                                                       | 831                  | 253                                       | 30,4% | 597                                                           | 71,8% | 666                                                  | 80,1% |
| 1951                                                                                                                                                                                                                       | 907                  | 288                                       | 31,7% | 507                                                           | 77,7% | 761                                                  | 83,9% |
| 1952                                                                                                                                                                                                                       | 981                  | 268                                       | 27,3% | 743                                                           | 75,7% | 826                                                  | 84,2% |
| 1953                                                                                                                                                                                                                       | 1026                 | 212                                       | 20,6% | 840                                                           | 75,7% | 917                                                  | 89,3% |
| 1954                                                                                                                                                                                                                       | 1175                 | 268                                       | 22,8% | 1077                                                          | 91,7% | 1119                                                 | 95,2% |
| 1955                                                                                                                                                                                                                       | 1234                 | 283                                       | 22,9% | 1063                                                          | 86,1% | 1170                                                 | 94,8% |
| 1956                                                                                                                                                                                                                       | 1333                 | 332                                       | 24,9% | 1234                                                          | 92,5% | 1283                                                 | 96,2% |
| 1957                                                                                                                                                                                                                       | 1418                 | 210                                       | 14,7% | 1295                                                          | 91,3% | 1349                                                 | 95,1% |
| 1958                                                                                                                                                                                                                       | 1558                 | 340                                       | 21,8% | 1484                                                          | 95,2% | 1509                                                 | 96,8% |
| <b>De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración, desde 1959 hasta 1976 sólo se han pedido memorias detalladas para ciertos convenios.</b>                                                                     |                      |                                           |       |                                                               |       |                                                      |       |
| 1959                                                                                                                                                                                                                       | 995                  | 200                                       | 20,4% | 864                                                           | 86,8% | 902                                                  | 90,6% |
| 1960                                                                                                                                                                                                                       | 1100                 | 256                                       | 23,2% | 838                                                           | 76,1% | 963                                                  | 87,4% |
| 1961                                                                                                                                                                                                                       | 1362                 | 243                                       | 18,1% | 1090                                                          | 80,0% | 1142                                                 | 83,8% |
| 1962                                                                                                                                                                                                                       | 1309                 | 200                                       | 15,5% | 1059                                                          | 80,9% | 1121                                                 | 85,6% |
| 1963                                                                                                                                                                                                                       | 1624                 | 280                                       | 17,2% | 1314                                                          | 80,9% | 1430                                                 | 88,0% |
| 1964                                                                                                                                                                                                                       | 1495                 | 213                                       | 14,2% | 1268                                                          | 84,8% | 1356                                                 | 90,7% |
| 1965                                                                                                                                                                                                                       | 1700                 | 282                                       | 16,6% | 1444                                                          | 84,9% | 1527                                                 | 89,8% |
| 1966                                                                                                                                                                                                                       | 1562                 | 245                                       | 16,3% | 1330                                                          | 85,1% | 1395                                                 | 89,3% |
| 1967                                                                                                                                                                                                                       | 1883                 | 323                                       | 17,4% | 1551                                                          | 84,5% | 1643                                                 | 89,6% |
| 1968                                                                                                                                                                                                                       | 1647                 | 281                                       | 17,1% | 1409                                                          | 85,5% | 1470                                                 | 89,1% |
| 1969                                                                                                                                                                                                                       | 1821                 | 249                                       | 13,4% | 1501                                                          | 82,4% | 1601                                                 | 87,9% |
| 1970                                                                                                                                                                                                                       | 1894                 | 360                                       | 18,9% | 1463                                                          | 77,0% | 1549                                                 | 81,6% |
| 1971                                                                                                                                                                                                                       | 1992                 | 237                                       | 11,8% | 1504                                                          | 75,5% | 1707                                                 | 85,6% |
| 1972                                                                                                                                                                                                                       | 2025                 | 297                                       | 14,6% | 1572                                                          | 77,6% | 1753                                                 | 86,5% |
| 1973                                                                                                                                                                                                                       | 2048                 | 300                                       | 14,6% | 1521                                                          | 74,3% | 1691                                                 | 82,5% |
| 1974                                                                                                                                                                                                                       | 2189                 | 370                                       | 16,5% | 1854                                                          | 84,6% | 1958                                                 | 89,4% |
| 1975                                                                                                                                                                                                                       | 2034                 | 301                                       | 14,8% | 1663                                                          | 81,7% | 1764                                                 | 86,7% |
| 1976                                                                                                                                                                                                                       | 2200                 | 292                                       | 13,2% | 1831                                                          | 83,0% | 1914                                                 | 87,0% |
| <b>De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre 1976), desde 1977 hasta 1994, las memorias detalladas fueron solicitadas según determinados criterios, a intervalos de uno, dos o cuatro años.</b> |                      |                                           |       |                                                               |       |                                                      |       |
| 1977                                                                                                                                                                                                                       | 1529                 | 215                                       | 14,0% | 1120                                                          | 73,2% | 1328                                                 | 87,0% |
| 1978                                                                                                                                                                                                                       | 1701                 | 251                                       | 14,7% | 1289                                                          | 75,7% | 1391                                                 | 81,7% |
| 1979                                                                                                                                                                                                                       | 1593                 | 234                                       | 14,7% | 1270                                                          | 79,8% | 1376                                                 | 86,4% |
| 1980                                                                                                                                                                                                                       | 1581                 | 168                                       | 10,6% | 1302                                                          | 82,2% | 1437                                                 | 90,8% |
| 1981                                                                                                                                                                                                                       | 1543                 | 127                                       | 8,1%  | 1210                                                          | 78,4% | 1340                                                 | 86,7% |
| 1982                                                                                                                                                                                                                       | 1695                 | 332                                       | 19,4% | 1382                                                          | 81,4% | 1493                                                 | 88,0% |
| 1983                                                                                                                                                                                                                       | 1737                 | 236                                       | 13,5% | 1388                                                          | 79,9% | 1558                                                 | 89,6% |
| 1984                                                                                                                                                                                                                       | 1669                 | 189                                       | 11,3% | 1286                                                          | 77,0% | 1412                                                 | 84,6% |
| 1985                                                                                                                                                                                                                       | 1666                 | 189                                       | 11,3% | 1312                                                          | 78,7% | 1471                                                 | 88,2% |
| 1986                                                                                                                                                                                                                       | 1752                 | 207                                       | 11,8% | 1388                                                          | 79,2% | 1529                                                 | 87,3% |
| 1987                                                                                                                                                                                                                       | 1793                 | 171                                       | 9,5%  | 1408                                                          | 78,4% | 1542                                                 | 86,0% |
| 1988                                                                                                                                                                                                                       | 1636                 | 149                                       | 9,0%  | 1230                                                          | 75,9% | 1384                                                 | 84,4% |
| 1989                                                                                                                                                                                                                       | 1719                 | 196                                       | 11,4% | 1256                                                          | 73,0% | 1409                                                 | 81,9% |
| 1990                                                                                                                                                                                                                       | 1958                 | 192                                       | 9,8%  | 1409                                                          | 71,9% | 1639                                                 | 83,7% |
| 1991                                                                                                                                                                                                                       | 2010                 | 271                                       | 13,4% | 1411                                                          | 69,9% | 1544                                                 | 76,8% |
| 1992                                                                                                                                                                                                                       | 1824                 | 313                                       | 17,1% | 1194                                                          | 65,4% | 1384                                                 | 75,8% |
| 1993                                                                                                                                                                                                                       | 1906                 | 471                                       | 24,7% | 1233                                                          | 64,6% | 1473                                                 | 77,2% |
| 1994                                                                                                                                                                                                                       | 2290                 | 370                                       | 16,1% | 1573                                                          | 68,7% | 1879                                                 | 82,0% |

| Año de la Conferencia                                                                                                                                                                                               | Memorias solicitadas | Memorias recibidas en la fecha solicitada | Memorias recibidas para la reunión de la Comisión de Expertos | Memorias recibidas para la reunión de la Conferencia |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre 1976), desde 1977 hasta 1994, las memorias detalladas fueron solicitadas según determinados criterios, a intervalos de uno, dos o cuatro años. |                      |                                           |                                                               |                                                      |
| 1995                                                                                                                                                                                                                | 1252                 | 479 38,2%                                 | 824 65,8%                                                     | 988 78,9%                                            |
| De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre 1993), en lo sucesivo, las memorias se solicitan, según determinados criterios, a intervalos de uno, dos o cinco años.                         |                      |                                           |                                                               |                                                      |
| 1996                                                                                                                                                                                                                | 1806                 | 362 20,5%                                 | 1145 63,3%                                                    | 1413 78,2%                                           |
| 1997                                                                                                                                                                                                                | 1927                 | 553 28,7%                                 | 1211 62,8%                                                    | 1438 74,6%                                           |
| 1998                                                                                                                                                                                                                | 2036                 | 463 22,7%                                 | 1264 62,1%                                                    | 1455 71,4%                                           |
| 1999                                                                                                                                                                                                                | 2288                 | 520 22,7%                                 | 1406 61,4%                                                    | 1641 71,7%                                           |
| 2000                                                                                                                                                                                                                | 2550                 | 740 29,0%                                 | 1798 70,5%                                                    | 1952 76,6%                                           |
| 2001                                                                                                                                                                                                                | 2313                 | 598 25,9%                                 | 1513 65,4%                                                    | 1672 72,2%                                           |
| 2002                                                                                                                                                                                                                | 2368                 | 600 25,3%                                 | 1529 64,5%                                                    | 1701 71,8%                                           |
| 2003                                                                                                                                                                                                                | 2344                 | 568 24,2%                                 | 1544 65,9%                                                    | 1701 72,6%                                           |
| 2004                                                                                                                                                                                                                | 2569                 | 659 25,6%                                 | 1645 64,0%                                                    | 1852 72,1%                                           |
| 2005                                                                                                                                                                                                                | 2638                 | 696 26,4%                                 | 1820 69,0%                                                    | 2065 78,3%                                           |
| 2006                                                                                                                                                                                                                | 2586                 | 745 28,8%                                 | 1719 66,5%                                                    | 1949 75,4%                                           |
| 2007                                                                                                                                                                                                                | 2477                 | 845 34,1%                                 | 1611 65,0%                                                    | 1812 73,2%                                           |



**II. SUMISIÓN A LAS AUTORIDADES COMPETENTES DE LOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES  
ADOPTADOS POR LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO  
(ARTÍCULO 19 DE LA CONSTITUCIÓN)**

**Observaciones e informaciones**

*Falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes*

La Comisión expresó su gran preocupación por los retrasos y las omisiones en la sumisión, al igual que por el aumento del número de tales casos, puesto que se trataba de obligaciones que emana de la Constitución y que son esenciales para la eficacia de las actividades normativas. A este respec-

to, la Comisión reiteró que la OIT podía brindar asistencia técnica para contribuir al cumplimiento de esta obligación.

La Comisión expresó la firme esperanza de que los países mencionados, a saber, Islas Salomón, Sierra Leona, Somalia, Turkmenistán y Uzbekistán, envíen en un futuro próximo la información relativa a la sumisión de convenios, recomendaciones y protocolos a las autoridades competentes. La Comisión decidió mencionar todos estos casos en el párrafo correspondiente del Informe general.

### III. MEMORIAS SOBRE LOS CONVENIOS NO RATIFICADOS Y LAS RECOMENDACIONES (ARTÍCULO 19 DE LA CONSTITUCIÓN)

*a) Omisión de envío de memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años*

Un representante gubernamental de la ex República Yugoslava de Macedonia remitió a la Comisión la declaración que había formulado anteriormente.

Una representante gubernamental de Kiribati presentó las disculpas de su Gobierno en relación con la omisión del envío de memorias con arreglo al artículo 19 de la Constitución de la OIT. Indicó que recientemente la OIT había proporcionado asistencia técnica, incluida la capacitación realizada en Turín por un miembro del personal.

Una representante gubernamental de Uganda expresó la esperanza de recibir pronto asistencia técnica de la OIT y prometió que se enviaría información antes de que finalizara el próximo período de presentación de memorias.

Un representante gubernamental de la Federación de Rusia afirmó que el incumplimiento de las obligaciones obedecía a cuestiones de índole administrativa y técnica, pero que se estaba haciendo todo lo posible para enviar las respuestas a la mayor brevedad, antes de la finalización del período actual de presentación de memorias.

Un representante gubernamental de San Marino señaló que este año su país había podido compensar en parte el retraso acumulado en 2004, 2005 y 2006 en lo que respecta al envío de las memorias debidas en virtud del artículo 22 de la Constitución, ya que había podido presentar 15 de las 20 memorias debidas. Lamentablemente, la carga de trabajo a la que había tenido que hacer frente la Administración para lograr este resultado, le había impedido cumplir con su obligación en virtud del artículo 19 de la Constitución, a saber, enviar memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones. La Administración de San Marino se comprometió a solucionar este problema.

Un representante gubernamental del Yemen recordó que el Yemen ha ratificado 29 convenios, incluidos los ocho convenios fundamentales. Se lamentó de la omisión de envío de memorias y garantizó que el Gobierno respondería sobre la aplicación de los convenios no ratificados. Solicitó que la documentación estuviera disponible en árabe para mejorar el proceso de presentación.

Un representante gubernamental de Sudán afirmó que su Gobierno estaba intentando cumplir con sus obligaciones. Sin embargo, la situación actual en su país había impedido dar pleno cumplimiento a las mismas.

La Comisión tomó nota de la información comunicada y de las explicaciones dadas por los representantes gubernamentales que hicieron uso de la palabra. La Comisión destacó la importancia que concede a la obligación constitucional de envío de memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones. En efecto, estas memorias posibilitan una mejor evaluación de la situación en el contexto de los Estudios generales de la Comisión de Expertos. A este respecto, la Comisión reiteró que la OIT puede brindar asistencia técnica para contribuir al cumplimiento de esta obligación.

La Comisión insistió en que todos los Estados Miembros deberían cumplir con sus obligaciones al respecto y expresó la firme esperanza de que los Gobiernos de Antigua y Barbuda, Cabo Verde, República Democrática del Congo, ex República Yugoslava de Macedonia, Gambia, Guinea, Guinea Ecuatorial, Haití, Iraq, Islas Salomón, Kirguistán, Kiribati, Liberia, Pakistán, Paraguay, Federación de Rusia, San Marino, Santo Tomé y Príncipe, Sierra Leona, Somalia, Tayikistán, Togo, Turkmenistán, Uganda, Uzbekistán y Yemen, den cumplimiento en el futuro a sus obligaciones en virtud del artículo 19 de la Constitución. La Comisión decidió mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe general.

Los miembros trabajadores concluyeron subrayando que, ante estas omisiones graves, los Estados no pueden contentarse con mostrar su buena voluntad. Ahora bien, ciertos gobiernos ni siquiera han podido dar su opinión. Aquellos que habían podido, se han referido a varios elementos que son la causa de sus omisiones, a saber, situaciones de crisis o conflictos, falta de personal competente, recursos insuficientes y reformas administrativas. Se debe tomar nota de los compromisos adquiridos y de las promesas realizadas, y la Oficina debe continuar insistiendo a los Estados Miembros que adopten las medidas necesarias a fin de cumplir con sus obligaciones, recordándoles la posibilidad de recurrir a su asistencia técnica.

Los miembros empleadores recordaron que las actividades de la OIT son el resultado de un compromiso compartido. Carece de sentido, por tanto, solicitar un acercamiento de estas actividades a las necesidades reales de los Estados Miembros, si éstos no muestran una predisposición básica e indispensable para conocer, analizar y seguir el cumplimiento de los convenios que han ratificado a través de un diálogo. Algunas de las explicaciones dadas por diferentes Estados son insuficientes y no contribuyen a la mejora de la eficiencia de esta Comisión y de la Organización en general.

Por último, quisieron señalar en esta Comisión, la gravedad de muchos de esos incumplimientos, insistiendo en la necesidad de que en el futuro se sigan reforzando, como se ha venido haciendo los dos últimos años, las discusiones sobre el incumplimiento del envío de memorias y el no sometimiento de los instrumentos adoptados a las autoridades competentes.

#### *b) Informaciones recibidas*

Desde la celebración de la reunión de la Comisión de Expertos, se han recibido ulteriormente las memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones, de los siguientes países: Armenia, Congo y Djibouti.

#### *c) Memorias recibidas sobre el Convenio no ratificado núm. 94 y la Recomendación núm. 84*

Además de las memorias enumeradas en el Anexo II de la página 123 del Informe de la Comisión de Expertos (Informe III, Parte 1B), se han recibido ulteriormente las memorias de los siguientes países: Bélgica, Djibouti, Eslovaquia, Filipinas y Namibia.

## INDICE POR PAÍSES DE LAS OBSERVACIONES E INFORMACIONES CONTENIDAS EN EL INFORME

### *Afganistán*

Primera parte: Informe general, párrafos 155, 173  
Segunda parte: I A c)

### *Albania*

Primera parte: Informe general, párrafos 153, 173  
Segunda parte: I A b)

### *Antigua y Barbuda*

Primera parte: Informe general, párrafos 153, 155, 159, 180  
Segunda parte: I A b), c)  
Segunda parte: III a)

### *Bangladesh*

Primera parte: Informe general, párrafo 168  
Segunda parte: I B, núm. 87

### *Barbados*

Primera parte: Informe general, párrafos 155, 156  
Segunda parte: I A c)

### *Belarús*

Segunda parte: I B, núm. 87

### *Belice*

Primera parte: Informe general, párrafos 155, 180  
Segunda parte: I A c)

### *Bolivia*

Primera parte: Informe general, párrafos 152, 155  
Segunda parte: I A a), c)

### *Bulgaria*

Segunda parte: I B, núm. 87

### *Cabo Verde*

Primera parte: Informe general, párrafos 152, 155, 159, 173  
Segunda parte: I A a), c)  
Segunda parte: III a)

### *Camboya*

Primera parte: Informe general, párrafo 155  
Segunda parte: I A c)

### *Chad*

Primera parte: Informe general, párrafos 155, 173  
Segunda parte: I A c)

### *República Checa*

Segunda parte: I B, núm. 111

### *Congo*

Primera parte: Informe general, párrafos 155, 156  
Segunda parte: I A c)

### *Croacia*

Segunda parte: I B, núm. 162

### *República Democrática del Congo*

Primera parte: Informe general, párrafos 155, 156, 159  
Segunda parte: I A c)  
Segunda parte: III a)

### *Dinamarca - Islas Feroe*

Primera parte: Informe general, párrafo 152  
Segunda parte: I A a)

### *Dominica*

Primera parte: Informe general, párrafos 153, 180  
Segunda parte: I A b)

### *República Dominicana*

Segunda parte: I B, núm. 111

### *Egipto*

Segunda parte: I B, núm. 87

### *Etiopía*

Primera parte: Informe general, párrafo 155  
Segunda parte: I A c)

### *Ex República Yugoslava de Macedonia*

Primera parte: Informe general, párrafos 153, 156, 159  
Segunda parte: I A b)  
Segunda parte: III a)

### *Francia - Reunión*

Primera parte: Informe general, párrafos 155, 156  
Segunda parte: I A c)

### *Francia - Tierras australes y antárticas francesas*

Primera parte: Informe general, párrafos 155, 156  
Segunda parte: I A c)

### *Gambia*

Primera parte: Informe general, párrafos 153, 155, 156, 159  
Segunda parte: I A b), c)  
Segunda parte: III a)

### *Georgia*

Primera parte: Informe general, párrafo 153  
Segunda parte: I A b)  
Segunda parte: I B, núm. 98

### *Guatemala*

Segunda parte: I B, núm. 87

### *Guinea*

Primera parte: Informe general, párrafos 155, 159, 173  
Segunda parte: I A c)  
Segunda parte: III a)

### *Guinea-Bissau*

Primera parte: Informe general, párrafos 155, 173  
Segunda parte: I A c)

### *Guinea Ecuatorial*

- Primera parte: Informe general, párrafos 153, 155, 159, 180
- Segunda parte: I A b), c)
- Segunda parte: I B, núm. 87
- Segunda parte: III a)

### *Guyana*

- Primera parte: Informe general, párrafo 155
- Segunda parte: I A c)

### *Haití*

- Primera parte: Informe general, párrafos 155, 159, 173
- Segunda parte: I A c)
- Segunda parte: III a)

### *India*

- Segunda parte: I B, núm. 29

### *Indonesia*

- Segunda parte: I B, núm. 105

### *República Islámica del Irán*

- Segunda parte: I B, núm. 111

### *Iraq*

- Primera parte: Informe general, párrafos 153, 159
- Segunda parte: I A b)
- Segunda parte: I B, núm. 98
- Segunda parte: III a)

### *Irlanda*

- Primera parte: Informe general, párrafos 155, 156
- Segunda parte: I A c)

### *Islas Salomón*

- Primera parte: Informe general, párrafos 149, 152, 155, 156, 159
- Segunda parte: I A a), c)
- Segunda parte: II a)
- Segunda parte: III a)

### *Jamaica*

- Primera parte: Informe general, párrafos 155, 173
- Segunda parte: I A c)

### *Japón*

- Segunda parte: I B, núm. 87

### *Kirguistán*

- Primera parte: Informe general, párrafos 153, 155, 159, 180
- Segunda parte: I A b), c)
- Segunda parte: III a)

### *Kiribati*

- Primera parte: Informe general, párrafo 159
- Segunda parte: III a)

### *Lesotho*

- Primera parte: Informe general, párrafos 155, 156
- Segunda parte: I A c)

### *Liberia*

- Primera parte: Informe general, párrafos 153, 155, 159, 173
- Segunda parte: I A b), c)
- Segunda parte: III a)

### *Malasia - Sabah*

- Primera parte: Informe general, párrafos 155, 173
- Segunda parte: I A c)

### *Mali*

- Primera parte: Informe general, párrafos 155, 156
- Segunda parte: I A c)

### *México*

- Segunda parte: I B, núm. 182

### *Mongolia*

- Primera parte: Informe general, párrafos 155, 173
- Segunda parte: I A c)

### *Myanmar*

- Primera parte: Informe general, párrafo 166
- Tercera parte: núm. 29

### *Nigeria*

- Primera parte: Informe general, párrafos 153, 155, 156
- Segunda parte: I A b), c)

### *Pakistán*

- Primera parte: Informe general, párrafos 155, 159
- Segunda parte: I A c)
- Segunda parte: III a)

### *Paraguay*

- Primera parte: Informe general, párrafo 159
- Segunda parte: I B, núm. 29
- Segunda parte: III a)

### *Reino Unido*

- Segunda parte: I B, núm. 180

### *Reino Unido - Anguilla*

- Primera parte: Informe general, párrafos 152, 155, 156
- Segunda parte: I A a), c)

### *Reino Unido - Bermudas*

- Primera parte: Informe general, párrafos 155, 156
- Segunda parte: I A c)

### *Reino Unido - Gibraltar*

- Primera parte: Informe general, párrafos 155, 156
- Segunda parte: I A c)

### *Reino Unido - Islas Vírgenes Británicas*

- Primera parte: Informe general, párrafos 155, 156
- Segunda parte: I A c)

### *Reino Unido - Montserrat*

- Primera parte: Informe general, párrafos 155, 156
- Segunda parte: I A c)

*Reino Unido - Santa Elena*

Primera parte: Informe general, párrafos 152, 155, 156  
Segunda parte: I A a), c)

*Federación de Rusia*

Primera parte: Informe general, párrafos 156, 159  
Segunda parte: III a)

*Saint Kitts y Nevis*

Primera parte: Informe general, párrafos 153, 155, 156  
Segunda parte: I A b), c)

*San Marino*

Primera parte: Informe general, párrafos 156, 159  
Segunda parte: III a)

*Santa Lucía*

Primera parte: Informe general, párrafos 153, 180  
Segunda parte: I A b)

*Santo Tomé y Príncipe*

Primera parte: Informe general, párrafo 159  
Segunda parte: III a)

*Seychelles*

Primera parte: Informe general, párrafos 155, 180  
Segunda parte: I A c)

*Sierra Leona*

Primera parte: Informe general, párrafos 149, 152, 155, 159, 180  
Segunda parte: I A a), c)  
Segunda parte: II a)  
Segunda parte: III a)

*Somalia*

Primera parte: Informe general, párrafos 149, 152, 156, 159  
Segunda parte: I A a)  
Segunda parte: II a)  
Segunda parte: III a)

*Sudán*

Primera parte: Informe general, párrafo 155  
Segunda parte: I A c)  
Segunda parte: I B, núm. 29

*Suecia*

Segunda parte: I B, núm. 81

*Tayikistán*

Primera parte: Informe general, párrafos 152, 155, 159, 173  
Segunda parte: I A a), c)  
Segunda parte: III a)

*Togo*

Primera parte: Informe general, párrafos 152, 155, 159, 173  
Segunda parte: I A a), c)  
Segunda parte: III a)

*Turkmenistán*

Primera parte: Informe general, párrafos 149, 152, 153, 159, 180  
Segunda parte: I A a), b)  
Segunda parte: II a)  
Segunda parte: III a)

*Uganda*

Primera parte: Informe general, párrafos 155, 156, 159  
Segunda parte: I A c)  
Segunda parte: I B, núm. 81  
Segunda parte: III a)

*Uzbekistán*

Primera parte: Informe general, párrafos 149, 159, 180  
Segunda parte: II a)  
Segunda parte: III a)

*Yemen*

Primera parte: Informe general, párrafo 159  
Segunda parte: III a)

*Zambia*

Primera parte: Informe general, párrafo 155  
Segunda parte: I A c)  
Segunda parte: I B, núm. 138

*Zimbabwe*

Primera parte: Informe general, párrafos 169, 170  
Segunda parte: I B, núm. 87



