



Duodécima sesión

Jueves, 17 de junio de 2010, a las 10 horas

Presidente: Sr. de Robien

DISCUSIÓN DEL INFORME DE LA PRESIDENTA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DE LA MEMORIA DEL DIRECTOR GENERAL (CONT.)

Original francés: El PRESIDENTE

Hemos de continuar la discusión general sobre el Informe del Presidente del Consejo de Administración, y la Memoria del Director General, discusión que interrumpiremos.

La primera votación, se refiere a la resolución sobre los atrasos en las contribuciones de Ucrania adoptada durante la décima sesión de esta reunión de la Conferencia. Esta resolución figura en las *Actas Provisionales* núm. 11. Esta primera votación se celebrará entre las 10.15 horas y las 11.15 horas.

La segunda votación se refiere a la resolución sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, que figura en las *Actas Provisionales* núm. 13A.

Sr. MONTES RODRÍGUEZ (*Gobierno, Honduras*)

Honduras es un país abierto a la comunidad internacional y, por ello, el Gobierno de la República reafirma su compromiso con los convenios fundamentales del trabajo.

El Presidente Constitucional de la República, en sus primeros pronunciamientos, ha señalado un claro compromiso a proteger y a dignificar al ser humano bajo los principios de un estado de justicia social y bienestar para los hondureños, teniendo como principio fundamental de su Gobierno el «Humanismo Cristiano», como filosofía aplicable en todos los ámbitos de desempeño congruente con el artículo 59 de la Constitución de la República, que en su parte medular dice textualmente: «La persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado».

La aspiración del Gobierno es consolidar un diálogo constructivo, inclusivo y de compromiso bajo un Gobierno de Unidad y Reconciliación Nacional, constituyendo como ejes fundamentales el respeto y la promoción de los derechos laborales, la consolidación democrática y la estabilidad interna, entre otros aspectos, a efecto de alcanzar un desarrollo social y económico sostenible.

La ratificación de los convenios internacionales de la OIT reviste gran importancia para el país, porque permite fortalecer la vinculación entre el actuar y la regulación, así como la armonización con los estándares internacionales, para efectos de comparabilidad y de acciones en conjunto.

En este sentido, el país está en marcha para ratificar tres convenios de la OIT: el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del traba-

jo), 1976 (núm. 144); el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) y el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88).

Se está logrando cumplir con los objetivos estratégicos plasmados en la Memoria del Director General de la OIT, bajo los lineamientos siguientes:

1. Plan Global de Seguimiento del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, donde el Instituto Nacional de Estadísticas incluyó, en la encuesta de hogares de propósitos múltiples, un módulo sobre trabajo infantil y, además, se adoptó el marco jurídico a las normas internacionales, incluida la elaboración de una lista de las ocupaciones señaladas como peligrosas para los niños.

Honduras conformó una Comisión Nacional cuyo órgano de ejecución es el Consejo Técnico para la Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil, que está integrada por los cuatro sectores (Gobierno, empresa privada, trabajadores y sociedad civil organizada), el cual es rectorado por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS). Se ha puesto en ejecución el segundo Plan de Acción Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil.

2. Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decente. Honduras integró cuestiones de empleo en los planes nacionales; en algunos casos se asumió el compromiso de crear agencias nacionales de empleo, ya que uno de los ejes para el desarrollo es la política general de empleo masivo.

3. Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos. Honduras elaboró la estrategia nacional de seguridad social y su correspondiente plan de ejecución, mejorando la cobertura y la protección a través de un sistema de notificación y registro de las enfermedades y accidentes de trabajo, ampliándose la cobertura a los trabajadores independientes y empleados domésticos, a través de un régimen especial de afiliación. Asimismo, la OIT ha contribuido para que se elaboren proyectos de ley y/o políticas aplicables al lugar de trabajo sobre el tema del VIH/SIDA.

4. Fortalecer el tripartismo y el diálogo social. Honduras se encuentra en la lista de casos en que las organizaciones de empleadores participan en discusiones políticas en los planos nacional, regional o internacional, y en los que dicha participación desemboca en una mejora del entorno político para las empresas. Las organizaciones de empleadores

crearon comisiones laborales y sociales para orientar las políticas e informar a sus miembros.

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores también participan conjuntamente en debates sobre política social, laboral y salarial.

Se ha reactivado el Consejo Económico y Social como instancia de diálogo tripartito que tiene por objeto promover el logro de consensos y la participación democrática de los principales actores, entre ellos las organizaciones de empleadores, el sector obrero, campesino y el Gobierno. Todos intervinieron en los debates y procesos sobre políticas salariales, empleo, educación, seguridad social y formación profesional.

El Plan de Nación que estamos implementando es un mecanismo que está estrechamente vinculado a los intereses de los hondureños, especialmente en los aspectos relacionados con el derecho al desarrollo para todos.

Sólo me resta expresar el reconocimiento del pueblo hondureño por el apoyo recibido en esta trayectoria de reconciliación nacional y pedirles que continúen con su respaldo al Estado de Honduras para que logre alcanzar el pleno derecho al desarrollo.

Original inglés: Sr. PANDEY (empleador, Nepal)

La Conferencia seguramente aportará ideas que nos ayudarán a explorar y a resolver los problemas subyacentes que estamos enfrentando en el escenario mundial. Las discusiones que tuvieron lugar en esta reunión de la Conferencia contribuirán sin lugar a duda a que la OIT forje políticas y estrategias apropiadas que permitirán tratar los problemas que enfrentan los países en todo el mundo.

Estamos saliendo de una crisis financiera que hemos enfrentado en un sólo nivel. Si bien se han hecho grandes esfuerzos y se han movilizado cuantiosos recursos para hacer frente a la crisis, de hecho otras cuestiones y otras preocupaciones han afectado gravemente las economías de todo el mundo. Esta preocupación se plantea claramente en la Memoria del Director General. La lentitud de la salida de la crisis es una advertencia preocupante para todos. De hecho, es necesario acelerar este proceso de manera a ayudar a las economías en desarrollo y subdesarrolladas a mejorar. Es imprescindible que la OIT desarrolle estrategias para que dichas economías también se encuentren entre los que se benefician de la evolución de la situación.

La economía mundial está evolucionando rápidamente. La sostenibilidad de las economías en desarrollo y subdesarrolladas en este período de cambio es fundamental. Hay una falta de correlación entre la oferta y la demanda y eso, obligatoriamente, tiene repercusiones directas en el empleo. El mercado laboral, particularmente en los países en desarrollo y subdesarrollados, no tiene ni la capacidad de adaptación ni la flexibilidad que permite garantizar la sostenibilidad cuando los modelos económicos cambian.

En Nepal la transición ha sido difícil, ha disminuido el desarrollo y ha aumentado la inestabilidad política. Actualmente, por un lado, nos enfrentamos a retos que consisten en crear más oportunidades de subsistencia y, por otro lado, la cuestión de mantener el empleo existente con mejores condiciones de trabajo es un motivo de gran preocupación para nosotros. No obstante, se han hecho esfuerzos para abordar los problemas económicos y sociales a pesar de la mala situación de las empresas. En esta situación tumultuosa, las industrias de Nepal han

estado enfrentando problemas en múltiples niveles. Por un lado, el grave déficit en el suministro de energía ha sido un obstáculo importante para el desarrollo general del sector industrial mientras que, por otra parte, la inestabilidad política y otros problemas relacionados con la misma también han obstaculizado el buen funcionamiento de las industrias.

Los empleadores de Nepal también se preocupan por desarrollar más empresas y crear más empleos y riqueza, con el objetivo de reducir la pobreza y promover el crecimiento económico. Por lo tanto, estos objetivos deben guiar todas las cuestiones laborales tratadas por la OIT. El impacto económico y social de las normas del trabajo necesita una atención especial, sobre todo en un país subdesarrollado como Nepal. Algunos de los temas nuevos tratados por la OIT, como la extensión de la seguridad social a la economía informal, requieren soluciones pragmáticas.

No es mi intención exponer detalladamente los progresos que hemos logrado, porque los delegados de nuestro Gobierno ya arrojaron luz sobre estos aspectos. Actualmente, nuestro interés primordial es sostener el empleo existente y crear un entorno que propicie la paz laboral y la generación de nuevos empleos a fin de lograr el desarrollo económico y social del país. Sin embargo, un gran número de jóvenes están desempleados. La organización de empleadores de Nepal está trabajando con el Gobierno para generar oportunidades, particularmente para los jóvenes del país mediante programas de empleo por cuenta propia.

En la situación actual del país, una de las principales preocupaciones es establecer la paz laboral. Hemos estado haciendo esfuerzos para promover la armonía laboral mediante la promoción del diálogo social en todos los niveles. Teniendo en cuenta la situación del mercado de trabajo mundial, hemos emprendido reformas legislativas, con el apoyo de la OIT.

Creo que es muy importante que la Conferencia formule reglamentaciones para tratar las cuestiones que se han debatido y que han expresado las delegaciones.

Muchas de nuestras preocupaciones pueden ser diferentes y referirse a las situaciones específicas de cada país. Pero existen situaciones que todos tenemos que enfrentar.

Necesitamos lograr un consenso, debemos aunar nuestros esfuerzos para enfrentar juntos los problemas.

Quisiera pedir a la OIT que elabore programas destinados específicamente a países como Nepal que permitan tratar las cuestiones y los problemas que enfrentan nuestras empresas.

Original inglés: Sr. SAID (Gobierno, Malta)

El trabajo es una parte fundamental, y una necesidad, en la vida de las personas. La lucha por la supervivencia sigue siendo una realidad cotidiana que afecta a los pueblos de todo el mundo. Lamentablemente, en demasiados países donde hay mucha pobreza y desempleo las personas corren el riesgo de aceptar cualquier tipo de trabajo en condiciones espantosas.

A pesar de que se observan algunos signos de frágil recuperación económica, el déficit y la deuda pública crecientes están complicando aún más la crisis económica mundial. Si no se controla, esta dinámica podría postergar o incluso anular una posible recuperación. Ante esta deprimente situación,

la consiguiente crisis mundial del empleo no muestra demasiadas señales de contención. Incluso los países desarrollados más grandes que han alcanzado niveles significativos de protección social y desarrollo están sufriendo fuertes sacudidas. Esto ha hecho necesario adoptar medidas fiscales de austeridad, con las consiguientes secuelas políticas y agitación social.

Se está examinando con mayor rigor la sostenibilidad de muchos servicios estatales. Al mismo tiempo, si por un lado las sociedades más ricas enfrentan considerables dificultades y perturbaciones, ¿qué ocurre con las sociedades que eran ya pobres antes de que empezara la crisis?

Debemos ser precavidos y no reaccionar excesivamente adoptando medidas fiscales necesarias que hace unos años podríamos haber dudado en tomar. Es mejor tener una recuperación lenta y larga que matar al paciente por haberle administrado por error una dosis demasiado fuerte de medicamentos. Hay que encontrar el equilibrio justo. No podemos simplemente tratar de aumentar la cantidad de puestos de trabajo, sino también su calidad. El declive de la economía no debería tener consecuencias negativas en los servicios básicos, como la educación, la salud y la protección social. Sin esos servicios, los ideales de justicia social y desarrollo económico sostenible, requisitos esenciales para cualquier sociedad desarrollada avanzada, no pueden prosperar.

En todo el trabajo de la OIT hay un creciente consenso de que el empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para reducir la pobreza. Esos elementos son esenciales en el desarrollo holístico de las personas, para aumentar al máximo sus capacidades, y en el crecimiento, integración y fortalecimiento de una sociedad justa, sostenible y democrática.

Se observan indicios esperanzadores de que estamos empezando a salir de esta crisis, y es justamente ahora cuando incluso es más importante integrar el trabajo decente en los programas nacionales de políticas orientadas a hacer progresar el empleo y las economías. Pero no podemos dejar de lado u olvidar a los vulnerables, los débiles o los marginados de nuestra sociedad. El trabajo de la OIT para situar el trabajo decente como objetivo mundial a través de una estrategia de desarrollo que reconoce el papel fundamental del trabajo en la vida de las personas es digno de nuestro encomio. Merece el compromiso y apoyo de todos nosotros.

Los gobiernos se ven obligados a buscar recursos para resolver rápidamente distintos problemas. No obstante, y mientras se reconoce que se necesitan medidas de consolidación fiscal, esto tiene que ir acompañado en paralelo y con la misma determinación por la búsqueda de un empleo de mayor calidad. Estos objetivos no son antagónicos. En este sentido, tenemos una gran responsabilidad.

El Gobierno de Malta ha seguido apoyando a las empresas productivas y sostenibles que enfrentan dificultades: dichas medidas, que incluyen mejorar el acceso de las empresas al crédito, reducir el horario de trabajo y recapacitar a los empleados, están dando sus frutos. Poco a poco, algunas de estas empresas van dejando de preocuparse por su supervivencia, como lo demuestra el aumento de las inversiones y la contratación. Efectivamente, la tasa de crecimiento del desempleo de Malta es la segunda más baja de la Unión Europea. Nuestro Gobierno reconoce la aportación de los interlocutores sociales y está agradecido por su apoyo. Pero aún no debe-

mos decir que hemos salido del atolladero, ni de lejos, aunque gracias a nuestros esfuerzos colectivos y unas políticas sensatas y previsoras estamos viendo la luz al final del túnel.

Ante este panorama, el Gobierno de Malta ha sido muy prudente al poner en práctica medidas de austeridad fiscal. En el presupuesto de 2010, el gasto público se ha mantenido en la medida de lo posible al mismo nivel o algo inferior que en 2009, la contratación del sector público se ha reducido considerablemente y hemos hecho un gran esfuerzo para evitar el fraude en los ingresos y gastos o el abuso en las prestaciones sociales y la evasión fiscal.

Sin embargo, el Gobierno ha seguido asignando prioridad a la educación, la salud y las políticas sociales, con el aumento de un 6 a 8 por ciento en los gastos correspondientes a estas partidas con respecto a los niveles de 2009. Para nuestra satisfacción, estas medidas presupuestarias fueron adoptadas después de largas discusiones con los interlocutores sociales para alcanzar un consenso sobre la mejor forma de avanzar en estos tiempos difíciles.

Los gobiernos tienen la responsabilidad de actuar con inteligencia procurando evitar las soluciones a corto plazo para los problemas a largo plazo, y deben tener la valentía y determinación de ejecutar políticas regeneradoras de largo alcance. Esto, unido a considerables dosis de paciencia, perseverancia y trabajo duro, nos preparará mejor para aprovechar las oportunidades que se presentarán en la etapa de recuperación de la crisis, en el mayor interés de nuestros trabajadores, sus familias y la sociedad en general.

Original laosiano: Sr. OUNLASY (trabajador, República Democrática Popular Lao)

Quisiéramos expresar nuestro apoyo a las observaciones de la Ministra de Trabajo y Bienestar Social de la República Democrática Popular Lao y hacerlo extensivo al Director General por su Informe global sobre la abolición efectiva del trabajo infantil. Este Informe reviste gran importancia porque este año versa sobre el trabajo decente en un entorno de desarrollo sostenible, así como sobre los derechos fundamentales para promover el desarrollo y el progreso en nuestras sociedades.

Con relación a los trabajadores migrantes y a la trata de seres humanos, no centramos nuestra atención únicamente en la prevención, sino que nos concentramos también en la rehabilitación de las víctimas. Mediante la realización de acciones de seguimiento y las enseñanzas que vamos acumulando hemos comprendido que la cuestión a la que mayor prioridad debemos asignar es la lucha contra la pobreza. Por lo tanto, ante todo, tenemos que elaborar una estrategia para la reducción de la pobreza encaminada a luchar contra la trata de seres humanos, la eliminación de la migración ilegal de trabajadores indocumentados y la abolición del trabajo infantil. En 2009, la Federación de Sindicatos de Lao llevó a cabo una investigación sobre los salarios mínimos que posteriormente presentó al Gobierno en forma de propuesta. Como consecuencia de ello, el Gobierno aumentó los salarios mínimos en un 20 por ciento.

Para concluir, apoyamos firmemente la decisión sobre el marco de políticas y estrategias de la OIT, en particular los cuatro pilares del trabajo decente. La OIT es la única organización internacional que propicia el acercamiento de los interlocutores sociales tripartitos para que establezcan lealmente un diálogo

go fructuoso en un espíritu de cooperación eficaz en pos de la consecución del objetivo de trabajo decente para todos.

La Federación de Sindicatos de Lao continuará colaborando en los planos nacional, regional e internacional en pro de la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. También nosotros colaboraremos estrechamente con los interlocutores sociales, el Gobierno y las organizaciones de empleadores a fin de hallar soluciones para estas cuestiones prioritarias.

Espero que la OIT seguirá apoyando a la Federación de Sindicatos de la República Democrática Popular Lao en la formulación de políticas y de normas relativas al empleo.

Sr. ESPINOSA GUZMÁN (*Ministro de Relaciones Laborales, Ecuador*)

El trabajo es un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base del desarrollo de las naciones. El Estado ecuatoriano garantiza a los trabajadores el pleno respeto a su dignidad y promueve una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas, el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado, tal como lo establece nuestra Constitución política, aprobada multitudinariamente en elección popular en el año 2008.

Y precisamente, a través de la Constitución de la República, el Ecuador terminó con formas precarias de trabajo, como lo fueron la tercerización y el trabajo por horas, así como a través de la expedición de mandatos constituyentes aprobados por el pueblo ecuatoriano, donde se eliminaron los excesos que generaban inequidad, en determinados contratos colectivos del sector público, con los recursos del pueblo ecuatoriano.

El trabajo humano no es un factor más de la producción, sino el fin mismo de la producción. Por ello, la política laboral está enfocada en cambiar la actual relación capital-trabajo, colocando al ser humano en el centro de toda política, de modo que la rentabilidad de las empresas no se base en salarios bajos.

Entre los programas que llevamos adelante, a fin de cumplir con las metas y objetivos planteados, cabe destacar la inclusión laboral de personas con discapacidad. Las leyes ecuatorianas exigen que todas las empresas públicas y privadas incluyan progresivamente a trabajadores con discapacidad, siendo de cumplimiento obligatorio para el presente año que al menos un 4 por ciento del total de la nómina de sus trabajadores sean personas con discapacidad.

El Programa de Trabajo Doméstico Digno se encuentra en plena ejecución, en respuesta a una realidad que había invisibilizado por años esta terrible realidad de trabajadores y trabajadoras explotados. Para responder a ese sentido que tenemos de la urgencia y, tratar de hacer las cosas rápida y eficientemente, en Ecuador se está llevando a cabo una exitosa campaña, en la que igualamos el salario básico de las trabajadoras remuneradas del hogar o del servicio doméstico a la de los trabajadores ecuatorianos en general, y en la que hemos difundido los deberes y derechos tanto de trabajadores como de empleadores. Esta campaña ha permitido atender directamente a más de 50.000 personas en todo el país, posterior a lo cual, a través de inspectores del trabajo, se están llevado a cabo inspecciones en las viviendas o se reciben las denuncias en puntos de información ubicados por el Gobierno en los secto-

res mismos donde se desarrolla este trabajo, a fin de verificar el cumplimiento de las obligaciones que el empleador tiene respecto a su trabajador o trabajadora, como lo son la seguridad social, los beneficios económicos, la jornada laboral y el pago del salario legalmente establecido.

Con esto queremos enfatizar que tenemos que dar soluciones urgentes a problemas presentes.

En relación con la erradicación del trabajo infantil, en diciembre de este año Ecuador se propone alcanzar la meta de ser territorio libre de trabajo infantil en basurales, una de las peores formas de trabajo infantil. Paralelamente, estamos trabajando para erradicar de manera definitiva del país todo tipo de trabajo infantil en los sectores agrícola, comercial e informal, entre otros.

Estamos creando agencias «Socio Empleo», dirigidas a personas en situación de desempleo o subempleo, quienes a través de un proceso de intervención para la recuperación de su dignidad, están siendo capacitadas, asesoradas y certificadas por el Estado a fin de buscar su inserción al trabajo en condiciones dignas. Dicho programa está dirigido a la contratación de trabajadores informales del sector de la construcción y al desarrollo de una bolsa de empleo pública para el resto de trabajadores de los sectores productivos.

Estamos realizando una reestructuración profunda del sistema de atención laboral a través del Ministerio de Relaciones Laborales, en respuesta a la constante necesidad de mejorar el servicio y de brindar respuestas inmediatas a los usuarios, dotándolo de alternativas informáticas, sistematizando y automatizando los servicios y procesos de trámite. Evaluamos periódicamente a nuestros servidores públicos, y estamos incrementando considerablemente el número de inspectores de trabajo a nivel nacional.

Todas estas iniciativas tienen como objetivo el fortalecimiento de las capacidades y la empleabilidad de los grupos de atención prioritaria.

Para avanzar hacia un desarrollo social con justicia, las acciones emprendidas por el Ecuador contemplan el cumplimiento permanente de los acuerdos basados en la aplicación de lo contenido en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Dichos acuerdos son congruentes con las ideas y políticas gubernamentales que hemos emprendido. Impulsamos los canales de diálogo tripartito productivo y procuramos que las políticas que estamos aplicando en este ámbito sean efectivas para la transformación de la sociedad.

Original búlgaro: Sr. MLADENOV (Ministro de Trabajo y Política Social, Bulgaria)

No cabe duda de que en los años venideros afrontaremos retos relacionados con las consecuencias de la crisis, tanto a nivel macroeconómico como en el mercado laboral.

Comparto el mensaje principal de la Memoria, del Director General a saber, que la única manera adecuada de salir adelante es lograr un equilibrio entre la recuperación sostenible del crecimiento económico por un lado, y la generación de empleo por el otro. Este equilibrio asegurará la realización a largo plazo de los objetivos estratégicos de la OIT: empleo productivo, trabajo decente y progreso social. Debemos también fortalecer la cooperación entre la política macroeconómica, la política de empleo y la política social, así como alentar la inversión y un crecimiento impulsado por el ingreso.

Mi Gobierno ha establecido como prioridad — y ya lo ha restaurado — el diálogo social efectivo en todos los niveles, considerado un factor clave para la recuperación económica y para establecer un mercado laboral estructuralmente reformado e incluyente desde el punto de vista social.

Los dos paquetes de medidas contra la crisis adoptados en octubre de 2009 y abril 2010, respectivamente, fueron elaborados con la participación activa de los interlocutores sociales. El primer paquete se centra en prioridades como la preservación del empleo, la formación profesional y el apoyo social a los grupos vulnerables. El segundo paquete pone énfasis en el apoyo a largo plazo al empleo, los hogares y las empresas, y en la situación fiscal.

Los interlocutores sociales fueron autorizados a preparar un acuerdo bipartito para la reglamentación del teletrabajo — o trabajo a distancia —, el trabajo a domicilio, y el trabajo proporcionado por agencias de empleo temporal. Estos arreglos acordados se incorporarán a la legislación nacional.

El diálogo social restaurado también encontró nueva expresión en el acuerdo suscrito entre la Agencia Ejecutiva de la Inspección General del Trabajo y los sindicatos nacionalmente representativos sobre la colaboración en el proceso encaminado a garantizar la salud y seguridad en el trabajo y la observancia de la legislación laboral.

Bulgaria apoya la aplicación de medidas y la creación de más y mejores trabajos mediante un enfoque integrado que se centre en la formación profesional de los empleados y desempleados, y aliente a las empresas a preservar los puestos de trabajo existentes y crear otros nuevos, incluidos los empleos verdes.

Una buena práctica para alentar el aprendizaje a lo largo de la vida es aplicar un enfoque innovador para financiar la formación y la adquisición de calificaciones, consistente en entregar vales de formación directamente a los interesados. Además, hemos observado el efecto favorable que ha tenido en el mercado de trabajo la puesta en marcha de un mecanismo a través del cual se otorga una indemnización a quien pasa al régimen de trabajo a tiempo parcial, y de una serie de programas enmarcados en el programa del desarrollo de los recursos humanos, que tiene por objeto alentar la formación profesional y la movilidad laboral.

En relación con las consecuencias de la crisis, nos centramos aun más en los grupos vulnerables de la población, para que puedan entrar activamente en el mercado de trabajo.

A raíz de las medidas adoptadas, en marzo pasado se registró en el país un descenso de la tasa de desempleo, tendencia que ha continuado en los meses de abril, mayo y junio.

Para concluir, quiero manifestar mi apoyo a las actividades emprendidas por la OIT en lo que respecta al fortalecimiento de su capacidad y en respuesta a los nuevos retos. También quiero expresar mi satisfacción por el hecho de que, desde el comienzo del año, mi país colabora activamente con la OIT en la aplicación del Pacto Mundial para el Empleo y en la reforma del sistema de pensiones, y ha tenido ocasión de beneficiarse de la competencia técnica de la Organización.

Creo que la OIT, con los recursos de que dispone y con su característica estructura tripartita, seguirá desempeñando un papel de primer orden para lograr un equilibrio y un diálogo en todos los niveles, con miras a hacer frente a las consecuencias negativas

de la crisis y conseguir la recuperación de la justicia social.

Original inglés: Sr. KAITEIE (trabajador, Kiribati)

Como interlocutores sociales clave de la OIT desde hace diez años, tenemos que pensar a nivel mundial cuál puede ser la pauta que nos permita evaluar nuestros puntos débiles y fuertes para saber si nos hemos desempeñado bien o mal, de un año a otro, y averiguar cómo podemos subsanar las deficiencias, cuando las haya, y seguir mejorando la situación con las enseñanzas que hemos extraído de la crisis.

Hasta ahora, Kiribati se ha desenvuelto bastante bien, pese a algunos altibajos en nuestros asuntos internos y algunas dificultades que habrá que solucionar en nuestra lucha por adaptar y reformar los prerrequisitos y condicionalidades impuestos por nuestros gobernadores mundiales. Efectivamente, el ritmo de la globalización ocupa un lugar central pues es el que dicta la evolución de la situación económica y social de los trabajadores, los beneficios que obtenemos de los intercambios comerciales y de una circulación eficaz y eficiente de los bienes y servicios a nivel internacional.

Ya en 2007, mediante compromisos positivos y la buena voluntad política de nuestro Gobierno, con el apoyo de las organizaciones de trabajadores y empleadores, Kiribati manifestó su determinación a la OIT de coordinar los esfuerzos para elaborar una estrategia a largo plazo que permitiera promover el trabajo decente sostenible en todo el país. Nos complace que lo mandantes hayan realizado importantes progresos al respecto. Debemos dar las gracias por la asistencia técnica y la cooperación proporcionada por la OIT, sin la que no hubiéramos podido obtener tan buenos resultados. A pesar de que es inevitable el comercio internacional, y dadas las presiones del mercado y su impacto inmediato en los países vulnerables menos desarrollados como Kiribati, la prosperidad futura y el destino de toda nuestra población y generación deben asegurarse a toda costa.

La manera en que podemos abordar esta cuestión eficazmente nos lleva de nuevo al reconocimiento e interacción legítima de los interlocutores sociales. Quizás el Gobierno haya reconocido la necesidad de examinar estas cuestiones conjuntamente con los empleadores, pero no con los trabajadores.

Tenemos que poner fin a estas deficiencias a fin de lograr un diálogo social útil y constructivo sobre estas cuestiones, porque para eso estamos, para representar los intereses económicos y sociales de todos los miembros de nuestra comunidad.

Quisiera referirme ahora a la cuestión fundamental del rostro humano de la crisis económica mundial. Al margen de las grandes aspiraciones e importantes iniciativas de los Estados Miembros de la OIT de las Islas del Pacífico, organizamos una reunión en Vanuatu sobre la crisis económica y hemos extraído enseñanzas muy enriquecedoras de las discusiones del Panel de Alto Nivel sobre el Pacto Mundial para el Empleo y la política macroeconómica que tuvieron lugar el lunes pasado.

Estas son también las principales preocupaciones sobre la dimensión general de desarrollo de Kiribati que cabe mencionar y que los interlocutores deben tener en cuenta para un examen más detallado. Tenemos en común con otros Estados el problema de una tasa elevada de desempleo, una inflación baja y un déficit presupuestario muy elevado. Necesitamos inversiones más productivas y estrategias que favo-

rezcan el empleo, se basen en criterios fiscales adecuados y permitan reactivar la economía.

La naturaleza y las características de nuestra situación interna en el plano económico, social y ambiental presentan distintos grados de vulnerabilidad; las circunstancias varían de un país a otro, pero lanzo un desafío a todos los interlocutores sociales de Kiribati para que consideren y examinen las oportunidades concretas de desarrollo que pueden ofrecer y la manera en que nos podemos beneficiar de las medidas de estímulo, o de otras disposiciones similares. Debemos considerar estas propuestas de reforma desde la perspectiva de nuestra vasta experiencia interna, para ver los posibles retos y aspiraciones que todavía no hemos estudiado. Todo esto tendrá que hacerse en el contexto de nuestra capacidad económica.

Original árabe: Sr. ABO ELRAGHEB (empleador, Jordania)

La crisis económica mundial sigue afectando a todas las economías del mundo y esto supone un grave peligro para los trabajadores y los empleados de nuestra región. A pesar de todos los esfuerzos que realizan los interlocutores sociales para contrarrestarla, los resultados son malos. En Jordania, gracias a las instrucciones de su Majestad el Rey Abdallah II, hemos creado una verdadera alianza de colaboración entre el sector público y el sector privado, con carácter institucional. Hemos creado el Consejo económico y social, integrado por todos los interlocutores sociales, que se encarga de estudiar los proyectos de ley y los reglamentos propuestos, y asesora al Gobierno al respecto antes de su adopción.

Asimismo, hemos creado un comité tripartito integrado por los interlocutores sociales, para tratar todas las cuestiones relacionadas con el trabajo y los trabajadores.

El año pasado incrementamos el salario mínimo en un 37 por ciento. En Jordania, hacemos todos los esfuerzos posibles para luchar contra las peores formas del trabajo infantil. Ésta es una responsabilidad que incumbe a toda la sociedad, no únicamente al Gobierno. Hemos creado el primer centro especializado para ayudar a los niños trabajadores y a sus familias y esperamos que la OIT brinde su apoyo a ese centro.

El sistema de formación profesional en Jordania es excepcional. En efecto, la alianza de colaboración entre el sector público y el sector privado ha permitido supervisar directamente los centros de formación profesional y adaptar los programas propuestos a las necesidades del mercado de trabajo, para poder formar una mano de obra competente que contribuya a reducir el desempleo.

Además, hemos modificado la legislación laboral para armonizarla con las normas internacionales del trabajo, a fin de proteger los derechos de los trabajadores y los empleadores y salvaguardar las leyes que regulan el mercado de trabajo. También hemos adoptado una estrategia nacional para luchar contra la trata de personas.

Constatamos que las leyes equilibradas que adopta la OIT y que hacemos todo lo posible por aplicar son violadas flagrantemente por las autoridades de ocupación israelíes en las regiones árabes ocupadas. En efecto, los crímenes perpetrados en Cisjordania y en el Golán, las violaciones de los derechos de los trabajadores y de los empleadores, la destrucción de viviendas, la deforestación y construcción de un muro israelí de discriminación, constituyen la ma-

yor violación de esas normas internacionales y demuestran, una vez más, la indiferencia de la entidad sionista con respecto a lo que está sucediendo en esta Organización y en todas las demás instancias internacionales.

El crimen atroz perpetrado por las fuerzas piratas israelíes contra la Flotilla de la Libertad que se dirigía hacia Gaza- afectada por el bloqueo y totalmente privada de víveres y medicamentos-, es un acto repugnante para todo ser humano que respete la vida. He escuchado testimonios de personas que se encontraban en ese barco y describían como los soldados israelíes mataban a los que trataban de ayudar a los heridos y les robaban el dinero y los pasaportes para poder utilizarlos más tarde en sus operaciones terroristas en todo el mundo.

Desde esta tribuna pido que se tomen medidas rápidas y urgentes para incitar a la comunidad internacional a poner término al bloqueo impuesto a nuestro pueblo en Gaza, en particular, y en todos los territorios árabes ocupados, en general.

Original inglés: Sr. BENYDIN (trabajador, Mauricio)

En la Conferencia de la OIT del año pasado planteamos cuestiones de candente actualidad, como la pérdida de empleos y los despidos masivos que se produjeron como consecuencia de la crisis económica y financiera. Este año, en la coyuntura actual, con la caída del euro y la amenaza de una segunda crisis que se cierne ante nosotros, el movimiento sindical alberga muchas inquietudes. Esta situación es tanto más preocupante cuanto que los sindicatos están librando en este momento una lucha harto difícil contra la pobreza y las diferentes modalidades de empleo precario.

La situación se ve exacerbada por otros factores que podrían comprometer el Programa de Trabajo Decente, sobre todo los horarios prolongados, los salarios mínimos, la suavización de las leyes laborales relacionadas con las redes de protección social de los trabajadores, la flexibilidad y la inadecuada protección que ofrecen las medidas de seguridad y salud en el trabajo.

Ante estos problemas crecientes, es preciso consolidar los sistemas de protección social y las políticas de activación del mercado de trabajo con el fin de mantener el nivel de vida, sacar a los trabajadores del circuito de la pobreza y asegurar el respeto de los derechos fundamentales en el lugar de trabajo para todos. Acogemos con agrado que este año la OIT haya incluido en su programa de trabajo una Comisión para la Discusión Recurrente sobre el Empleo, una Comisión de los Trabajadores Domésticos y una Comisión sobre el VIH/SIDA. Confiamos en que sus deliberaciones y conclusiones contribuirán a consolidar los objetivos estratégicos de la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa.

También respaldamos las disposiciones del Pacto Mundial para el Empleo de cumplir el objetivo de crear pleno empleo productivo y libremente elegido. El movimiento sindical considera que el crecimiento económico por sí sólo tendrá sentido si los frutos del progreso económico son compartidos con los trabajadores y si ese crecimiento logra impulsar la creación de un máximo de empleos y contribuye a aliviar la pobreza. Así, los acuerdos comerciales deben imperativamente incorporar las ocho normas fundamentales del trabajo.

En Mauricio, si bien se ha puesto en marcha el Programa de Trabajo Decente nacional, los trabaja-

dores y los sindicatos deben proseguir su lucha contra las diversas formas de empleo precario, en especial, la externalización, la subcontratación y los problemas relacionados con la informalidad. La batalla de los sindicatos contra las dos leyes laborales que fueron promulgadas en febrero de 2009, sigue en pie. El Ministro de Trabajo se ha comprometido a revisar los artículos de esas leyes que son objeto de conflicto. Es objetivo de la lucha proteger a los trabajadores de prácticas laborales injustas, discriminación y despidos injustificados.

En Mauricio todavía no existe una política que establezca un salario mínimo ni una política de empleo nacional. Cabe recordar que el año pasado, en el marco del Pacto Mundial para el Empleo, se instaba a los gobiernos a que introdujeran políticas en materia de salario mínimo. Hasta ahora observamos que poco se ha avanzado en ese respecto. Los sindicatos consideran que el salario mínimo no puede ser inferior a 12.000 rupias (unos 400 dólares de Estados Unidos), que permitiría a los trabajadores satisfacer las necesidades básicas de sus familias. Es preciso, por tanto, contar con una política de salario mínimo, sobre todo en un momento en que la crisis financiera está teniendo efectos tan negativos en los países en desarrollo y en los menos adelantados.

La lucha constante de los sindicatos contra el Consejo Salarial Nacional (NPC), un mecanismo creado en 2006 para determinar el porcentaje de compensación salarial que debe pagarse cada año a los trabajadores como consecuencia de la pérdida de poder adquisitivo, surtió los efectos deseados. Así, el Gobierno adoptó la decisión recientemente de suprimir el NPC, cuyo funcionamiento impedía que los trabajadores recuperaran los ingresos perdidos como consecuencia de la caída del costo de la vida.

Nos preocupa mucho que ocho dirigentes sindicalistas hayan sido enjuiciados por las protestas en que participaron para evitar el cierre de empresas públicas, en virtud de las disposiciones de la Ley sobre el Derecho de Asamblea Pública.

Pese a que la Comisión de Libertad Sindical ha solicitado al Gobierno que modifique las disposiciones pertinentes de esa ley para que se autoricen las manifestaciones pacíficas, todavía nada se ha hecho al respecto.

Como sindicalistas no podemos ser indiferentes al sufrimiento y dificultades que padecen los trabajadores migrantes en Mauricio, sobre todo, respecto de sus condiciones de trabajo y de alojamiento. Recientemente el Ministro de Trabajo realizó una visita a los dormitorios de una empresa y pudo constatar las condiciones inseguras e insalubres en que viven esos trabajadores. El Gobierno ha pedido cuentas al empleador y esperamos que la situación mejore.

Asimismo, esperamos con interés la creación del Foro nacional tripartito que promoverá la negociación colectiva.

Original ruso: Sr. OLIINYK (empleador, Ucrania)

La reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se está celebrando en tiempos muy difíciles debido a las consecuencias de la crisis económica y financiera mundial. El equilibrado tripartismo de la OIT cobra más importancia que nunca, ya que nuestras economías nacionales sólo pueden recuperarse rápidamente si se preserva la paz social y se actualizan las normas de trabajo decente, garantizando los principios de diálogo social. Los empleadores ucranianos respaldan plenamente las ideas y conclusio-

nes contenidas en la Memoria del Director General *Recuperación y crecimiento bajo el signo del trabajo decente* y subrayan de nuevo la importancia de los principios de trabajo decente para garantizar un desarrollo estable.

La economía mundial y las economías nacionales no podrán recuperarse si no se aplican las normas internacionales del trabajo y los principios enunciados en documentos importantes y recientes de la OIT como, por ejemplo, la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa y el Pacto Mundial para el Empleo de 2009.

Agradecemos a la OIT la ayuda práctica que ha brindado a los interlocutores tripartitos de Ucrania con el fin de encontrar una solución a la crisis. Los empleadores ucranianos están proporcionando un apoyo activo a este respecto, apoyo que se puso de manifiesto en la conferencia nacional tripartita sobre la recuperación de la crisis y la aplicación del Pacto Mundial para el Empleo en Ucrania, organizada por la OIT, en la que los empleadores del país reafirmaron su compromiso con la mayor implantación posible del Pacto en los lugares de trabajo del territorio nacional.

En tiempos de crisis, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores tienen un importante cometido que desempeñar y una importante responsabilidad que asumir. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores sólidas e independientes, así como el verdadero reconocimiento de su derecho de negociación colectiva constituyen un instrumento esencial para la elaboración de políticas económicas y sociales eficaces. Reconocemos que una de las tareas más importantes de las organizaciones de empleadores es promover el concepto y la puesta en práctica del diálogo social como piedra angular para la creación de una cultura jurídica en la sociedad. La experiencia a escala mundial demuestra que la práctica de la democracia social requiere un desarrollo económico y social previsible, y la elaboración de normas y garantías sociales de vanguardia.

Quisiera pasar a abordar con más detalle algunos de los temas examinados en la presente reunión de la Conferencia: el VIH/SIDA y la erradicación del trabajo infantil. Ante todo, la Federación de Empleadores de Ucrania opina que la adopción de una Recomendación sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo es una iniciativa de actualidad y pertinente. Lamentablemente, Ucrania no ha podido evitar las consecuencias negativas de esta pandemia. De hecho, el 77 por ciento de la población seropositiva está en edad de trabajar. El VIH/SIDA se ha convertido realmente en un problema vinculado con el mundo del trabajo.

A efectos de minimizar estas consecuencias negativas, la Federación de Empleadores de Ucrania ha iniciado, en colaboración con la Oficina de la OIT en Ucrania y el Organismo Alemán para la Cooperación Técnica, un proyecto de gran magnitud para prevenir el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. En el contexto de este proyecto, se está elaborando una política pública oficial sobre la cuestión, se están impartiendo seminarios y cursos de formación para los empleadores ucranianos y, con respecto a ciertas actividades, se están poniendo en marcha proyectos piloto y preparando programas de acción y actividades para evitar la propagación del VIH/SIDA. Los empleadores ucranianos consideran que la lucha contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo sólo puede lograrse eficazmente si los interlocutores so-

ciales colaboran de manera coordinada. Por consiguiente, el Gobierno y los sindicatos deberían hacer lo posible por entablar un diálogo activo destinado a encontrar respuestas a la amenaza que representa la propagación de esta pandemia.

La Federación de Empleadores de Ucrania respalda los esfuerzos de la OIT por abolir el trabajo infantil. De conformidad con el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), los empleadores ucranianos están participando activamente en todas las actividades que se realicen en el marco de los programas especializados para la eliminación del trabajo infantil en las cuatro áreas estratégicas siguientes: la colaboración con las autoridades legislativas del país; la ejecución de programas piloto en las regiones de alto riesgo; la creación de una base de datos de conocimientos y experiencias a escala nacional y regional, y la evaluación de los progresos realizados con respecto a la erradicación de las peores formas de trabajo infantil.

Lamentablemente, se han reducido los esfuerzos encaminados a eliminar las peores formas de trabajo infantil como consecuencia de la recesión económica. Instamos a todas las partes interesadas a que aúnan esfuerzos a este respecto con el fin de lograr la meta crucial de erradicar el trabajo infantil para 2016. Estoy convencido de que, gracias a la puesta en práctica de los instrumentos y mecanismos de la OIT, conseguiremos que se apliquen normas económicas y sociales elevadas en todos los sectores de la sociedad.

Original árabe: Sr. RESHID (Viceministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Iraq)

Es importante que la Conferencia exprese el mejor consenso mundial en materia de buenas intenciones para tratar de los problemas más importantes de nuestro tiempo, en las esferas económica y social, que pueden tener efectos sobre el trabajo y los trabajadores y que la crisis mundial continúa haciéndose sentir por todo el mundo, en particular con respecto a los desfavorecidos y marginados.

La presente reunión se ocupa de temas importantes y delicados que interesan a la comunidad internacional. El Informe del Director General sobre los trabajadores domésticos se ocupa de los problemas de esa categoría de trabajadores que son víctimas de un vacío jurídico y que sufren maltratos y abusos de carácter físico, sexual, psicológico y humano; las principales víctimas al respecto son las mujeres y los niños.

Se trata de mujeres no protegidas; de madres, de solteras, a menudo maltratadas; de chicas que no son conscientes del drama en el que viven ni de su porvenir. Son una mercancía que puede ser explotada para el sexo, ya que la prostitución es con frecuencia el mejor modo de salir del infierno del trabajo doméstico y de las relaciones amo-esclava. La existencia de esas prácticas degradantes es el signo del fracaso de las políticas públicas que no logran encontrar soluciones al problema y en particular de las políticas de empleo que no pueden proporcionar empleos convenientes que protejan la dignidad de la persona. El fenómeno de los trabajadores domésticos sigue siendo un reto en nuestros días, ya que su exclusión de la legislación y de la protección social les expone al maltrato, a la violencia, a la explotación sexual, al trabajo forzoso y a la trata. Es por ello necesario, por razones objetivas y humanas, ocuparse de las condiciones excepcionales de esa categoría en el marco de un instrumento internacio-

nal en forma de recomendación que sirva de guía a cualquier actuación que tenga por objetivo encontrar soluciones a ese fenómeno internacional. Es una necesidad humana y moral con respecto a las personas marginadas y desfavorecidas.

El proyecto de Código del Trabajo del Iraq, que está en curso de ser adoptado, tiene por objetivo proteger a los trabajadores domésticos y tratarlos de modo equitativo, colocándolos en el mismo pie de igualdad que los demás trabajadores. Tiene también por objetivo garantizar a los trabajadores y a los empleadores el derecho a constituir sus propios sindicatos, elaborar sus estatutos y sus programas y elegir a sus representantes sobre bases democráticas. Próximamente se organizarán elecciones democráticas entre los interlocutores sociales.

El terrorismo y la inseguridad amenazan gravemente a los trabajadores y han incrementado el desempleo y la pobreza, haciendo que ésta supere los márgenes tolerables. Pero les anuncio que el Iraq ha podido superar esta etapa a base de determinación, y ha logrado el imperio de la ley y su aplicación, antes de pasar a la etapa de la reconstrucción y el descenso del desempleo y la pobreza. La estrategia nacional de lucha contra la pobreza representa un paso importante en el camino de la mejora del nivel de vida en el Iraq en el marco del plan quinquenal de desarrollo 2010-2014, que tiene por objetivo incrementar el PIB en un 10 por ciento anual creando nuevas inversiones calculadas entre 200.000 y 250.000 millones de dólares de los Estados Unidos y aumentar la productividad en un 1 por ciento anual en los diferentes sectores económicos, así como la producción de petróleo. Este plan quinquenal tiene igualmente por objetivo reducir los índices de desempleo, a razón del 4 por ciento al año, aumentar el empleo de las mujeres, favorecer el empleo en el sector público, aumentar la productividad mejorando la formación y estimular los programas de crédito en condiciones favorables con miras a la creación de empresas generadoras de ingresos.

Nuestra actuación se ha inspirado en el Pacto Mundial para el Empleo adoptado por su Conferencia el año pasado y en el Foro árabe para el empleo. Instamos a la Conferencia a apoyar al Iraq a todos los niveles, porque es un país que lucha contra el terrorismo mundial.

Desearía agradecer al Director General su Informe sobre la ocupación israelí del Territorio Palestino Ocupado y los efectos nefastos de la ocupación israelí sobre la situación económica y social en Palestina y en los territorios árabes ocupados del Golán, Cisjordania y el sur del Líbano. La política racista que impide la creación de empleos, explota a los trabajadores y procede a detenciones de trabajadores refleja la barbarie de la ocupación y tiene efectos negativos sobre la estabilidad. Hago un llamamiento por ello a la Conferencia para que se tomen decisiones firmes en favor de los trabajadores de los territorios árabes ocupados y de la constitución de sindicatos, de conformidad con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

VOTACIÓN NOMINAL RELATIVA A LA RESOLUCIÓN SOBRE LAS CONTRIBUCIONES ATRASADAS DE UCrania

Original francés: El PRESIDENTE

Vamos a proceder a la votación sobre el tema de las contribuciones atrasadas de Ucrania. Les recuerdo que la Conferencia en virtud del artículo 13

párrafo 4, puede autorizar a uno de los Miembros presentes que tiene contribuciones atrasadas a participar en la votación, si se comprueba que este hecho se debe a circunstancias independientes de su voluntad.

La pregunta que se les hace es la siguiente: ¿Están ustedes a favor de la resolución sobre las contribuciones atrasadas de Ucrania?

(Se procede a una votación nominal.)

El resultado de la votación nominal sobre la resolución sobre las contribuciones atrasadas de Ucrania es el siguiente: 378 votos a favor, 13 votos en contra, 8 abstenciones. Como el quórum es de 300 y la mayoría de las dos terceras partes de votos, expresados, incluso las abstenciones, se ha logrado, la resolución queda adoptada.

(Se adopta la resolución.)

(Los resultados detallados de la votación se encuentran al final de las Actas de esta sesión)

**DISCUSIÓN DEL INFORME DE LA PRESIDENTA
DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
Y DE LA MEMORIA DEL DIRECTOR GENERAL (CONT.)**

Original inglés: Sr. PURI (Gobierno, Pakistán)

En los albores del siglo XXI, nos ha golpeado una crisis financiera cuya magnitud ha sido quizás tan devastadora como la de la gran depresión de los años treinta. La respuesta mundial al problema fue la adopción de un conjunto de medidas de estímulo. Cuando habíamos empezado a vislumbrar las perspectivas de crecimiento encarábamos ya otro problema. Esta vez, el nuevo reto que cobraba la forma de una crisis de endeudamiento exponía la naturaleza frágil de nuestras economías. No sólo mostraba las debilidades de los sistemas financieros y monetarios internacionales, sino que también reafirmaba la convicción de que no podía hacer una recuperación económica sostenible sin la recuperación del empleo.

El impacto de la crisis económica mundial en Pakistán no fue diferente al de otros países. Nuestra tasa de crecimiento fue la más afectada. Muchos problemas, como la escasez de agua y energía, así como los bajos índices de inversión frente a los problemas de seguridad y medio ambiente, dejaron profundas marcas en nuestro progreso económico. Según cálculos, desde 2001-2002, hemos asumido una pérdida de alrededor de 38.000 millones de dólares de los Estados Unidos debido a estos factores.

Para hacer frente a esta situación, el Gobierno democráticamente elegido puso en marcha un programa de estabilización macroeconómico. Como resultado de las nuevas políticas, ha disminuido la inflación y se ha reducido el déficit fiscal, pero estamos convencidos de que para lograr un crecimiento sostenible y oportunidades de empleo estables, es esencial ofrecer oportunidades de empleo estable acompañadas de tasas de crecimiento más elevadas.

Teniendo presente este factor, el Gobierno ha anunciado una nueva política en materia de trabajo que entró en vigor el 1.º de mayo de 2010. Esta política contempla las libertades y los derechos de los trabajadores en el lugar de trabajo, el logro del trabajo decente para todos, la protección y promoción de su bienestar social y la creación de un entorno propicio para el diálogo social.

El programa del actual Gobierno para los trabajadores del país coincide con los cuatro objetivos estratégicos de la OIT en consonancia con el Programa de Trabajo Decente. La creación de un entorno propicio que apoye el empleo pleno y productivo sigue siendo la piedra angular de nuestras políticas económicas y sociales. Junto con los interlocutores sociales, el Gobierno ha optado por buscar mejores oportunidades de empleo a través de programas innovadores de formación y fortalecimiento de la capacidad.

Creemos que el bienestar y la productividad de nuestra sólida fuerza de trabajo integrada por 55 millones de personas se basan únicamente en la satisfacción de sus necesidades de bienestar social. Por eso, el Gobierno ha puesto tanto énfasis en proporcionar la protección social necesaria a los trabajadores y sus familias. En un momento en que la economía mundial atraviesa la peor situación de crisis del empleo, el Gobierno del Partido del Pueblo incrementó el salario mínimo casi un 75 por ciento en los últimos dos años, al tiempo que ha reintegrado a miles de trabajadores despedidos. También, introdujo un plan denominado «*Benazir Employees' Stock Option*» para el bienestar de los trabajadores. Este plan materializa el sueño de nuestra gran líder Mohtarma Benazir Bhutto, que siempre consideró que el bienestar de los trabajadores era el eje de las políticas económicas y sociales. A través de este plan, el Gobierno transfiere el 12 por ciento de las acciones que tiene en todas las empresas estatales a los trabajadores de las organizaciones estatales, elegidos según determinados criterios. Esta iniciativa revolucionaria tiene por objeto hacer financieramente más independientes a los trabajadores, al mismo tiempo que consolida sus vínculos con las empresas.

La mitigación de la pobreza y la emancipación de la mujer son aspectos esenciales de estas políticas económicas y sociales. Se puso en marcha otro programa, el *Benazir Income Support Programme*, a fin de ayudar a 3,4 millones de familias vulnerables. En colaboración con el Banco Mundial, el Gobierno emitirá una tarjeta Benazir, que ofrecerá un programa social, incluido un seguro médico y formación profesional, para los beneficiarios. También se inició recientemente el programa Benazir Behan Basti mediante el cual se otorga a las mujeres que tienen una tarjeta Benazir una parcela para la construcción de una vivienda.

El Gobierno también ha ofrecido prestaciones especiales a las personas de edad. Estas medidas proponen a las personas de edad prestaciones y servicios de salud si se inscriben personalmente de forma voluntaria; además ofrecen una cobertura universal para todos los trabajadores en los sectores formal e informal de nuestra economía.

A fin de ofrecer prestaciones como educación y becas a los hijos talentosos de los trabajadores, atención de salud y pensiones de vejez a los trabajadores y sus familias, el Gobierno ha hecho hincapié en el proceso progresivo de registro. Este registro estará vinculado con las cartas inteligentes otorgadas por la autoridad nacional de registro de la base de datos. Toda la información relativa a los trabajadores, en relación con su nombre, empleo, historial, educación y competencias se colocará en la tarjeta inteligente. Esta tarjeta también servirá para los fines de registro para el fondo de previsión social de los trabajadores, prestaciones de vejez de los empleados y la seguridad social. Servirá así-

mismo como base de datos de la fuerza de trabajo para la readaptación profesional a fin de mejorar su empleabilidad y productividad en el país y el extranjero. Todos los trabajadores registrados en el plan universal se beneficiarán de los planes del fondo de previsión social, incluidos los relativos a la vivienda, educación matrimonio y subsidios por fallecimiento. Los trabajadores jubilados registrados y las personas a su cargo se beneficiarán de atención médica que prestan las instituciones de seguridad social. En el caso de que un servicio de atención médica no esté disponible en los hospitales de la institución de seguridad social provincial, el trabajador o cualquiera de sus familiares, de ser el caso, será derivado a cualquier hospital público o privado, a expensas de la institución.

Para cosechar los frutos de esas medidas e incentivos, el Gobierno está haciendo lo posible por eliminar las leyes dictatoriales anteriores a la independencia, consolidarlas y racionalizarlas según cinco leyes fundamentales, basadas en las normas internacionales del trabajo.

El compromiso de Pakistán con el Programa de Trabajo Decente y el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT es inquebrantable. Valoramos la asistencia técnica brindada a Pakistán por la OIT, e insto a la OIT y a los Estados Miembros a que, en el marco de su colaboración regional, presten ayuda técnica y financiera al Gobierno de Pakistán para cumplir sus compromisos en materia de política. El empoderamiento de las mujeres y los hombres de Pakistán a través del desarrollo de sus competencias es el camino a seguir para lograr un trabajo decente y productivo en consonancia con la visión de la OIT.

Original inglés: Sra. KHAN-CUMMINGS (Gobierno, Trinidad y Tabago)

Quisiera aprovechar esta oportunidad para presentarles un breve resumen de la política de nuestro nuevo Gobierno: el marco de actividades para un desarrollo sostenible. Esta coloca a las personas en el centro del proceso de desarrollo y se construye en torno a siete pilares que incluyen: el desarrollo en torno a las personas — necesitamos de todos y todos pueden ayudar —; la justicia social y la erradicación de la pobreza, dándoles prioridad a los pobres y a los desfavorecidos; la seguridad nacional y personal; la seguridad humana para alcanzar la paz y la prosperidad; información y tecnologías de la comunicación; la buena gobernanza y la participación popular. Estos pilares guiarán la promoción del trabajo decente para todos en el contexto del tripartismo y la colaboración para el desarrollo.

El Ministro McLeod, quien antes era sindicalista, se ha comprometido a esforzarse por alcanzar el más alto nivel posible de normas del trabajo para todos los trabajadores en Trinidad y Tabago mediante la promoción de la paz industrial, así como a desarrollar políticas y programas que coloquen al trabajador en el centro de la cuestión.

Desde nuestra última reunión, en junio de 2009, Trinidad y Tabago ha tomado medidas en diversos frentes para promover el trabajo decente. Tenemos la intención de ir construyendo sobre la base de esos logros y concentrar la atención en temas relativos a la productividad, el desarrollo de pequeñas y medianas empresas, la legislación laboral y a una política de trabajo decente y su respectivo programa de implementación.

Además, proponemos reexaminar el salario mínimo, promover la inclusión de una perspectiva de

género y elaborar una política sobre los trabajadores migrantes. La reforma de la política laboral busca promover la protección de ciertos trabajadores, entre los que se encuentran los trabajadores domésticos. Los esfuerzos en materia de la puesta en ejecución de una política nacional sobre VIH/SIDA en el lugar de trabajo se intensificarán con el establecimiento de un centro encargado de la promoción de la cuestión y de la ejecución de un plan de tres años que ha sido desarrollado con el apoyo del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Dicho plan dará inicio en julio. Por ello, el debate de este año es sumamente relevante para nosotros, tanto en materia de VIH/SIDA como de trabajadores domésticos.

Trinidad y Tabago seguirá trabajando con sus socios a nivel regional, hemisférico e internacional, comprometidos a elevar las condiciones de trabajo para todos los trabajadores. Seguiremos colaborando y compartiendo experiencias y mejores prácticas con nuestros socios de la CARICOM y cumpliendo con nuestra responsabilidad de liderazgo como miembro de la decimosexta Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo y como presidente de la V Cumbre de las Américas. Trinidad y Tabago exhorta a todos los Estados a cumplir los mandatos asumidos en dichas reuniones. A ese respecto, nos pronunciamos en favor de una cooperación en pro del desarrollo sostenible y acogemos con agrado las propuestas del Director General de contar con el apoyo de su Oficina para crear una base de datos de indicadores del empleo, llevar a cabo deliberaciones y análisis de política en tiempo real y asistencia técnica.

Damos las gracias a la OIT por el papel esencial que ha desempeñado y continúa desempeñando en la creación de alianzas con los Estados Miembros para proteger los derechos de los trabajadores. Quisiera hacer hincapié en nuestro más sincero agradecimiento por la ayuda y el apoyo continuos que hemos recibido de la Oficina en Ginebra y de la Oficina Regional en Puerto España. Nos alegramos de antemano de continuar con la colaboración y los esfuerzos para colmar las lagunas en materia de trabajo decente y fomentar la calidad de vida y la prosperidad para todos.

Original inglés: Sr. MUREKEZI (Gobierno, Rwanda)

Rwanda apoya plenamente las iniciativas de la OIT tendientes a promover el trabajo decente en general y de los trabajadores domésticos en particular. Asimismo, apreciamos la adopción de la Recomendación de 2010 sobre el VIH/SIDA.

La abolición efectiva del trabajo infantil, el trabajo decente para los trabajadores domésticos y el acceso universal a la prevención, el tratamiento, la asistencia y el apoyo relativos al VIH/SIDA en el mundo del trabajo son objetivos estratégicos para todo el mundo.

Permítanme aprovechar esta oportunidad para compartir con ustedes las principales estrategias que ha establecido el Gobierno de Rwanda para atender estos tres temas tan importantes desde el punto de vista económico y social.

En primer lugar, ante la prevalencia del VIH/SIDA en nuestro país, que es del 3 por ciento, estamos aplicando un plan de acción para garantizar la prevención, el tratamiento, la asistencia y el apoyo a las personas afectadas por el VIH/SIDA.

En segundo lugar, el Gobierno de Rwanda se ha comprometido a abolir el trabajo infantil y hemos

logrado progresos significativos a este respecto. La adopción, la ratificación y la aplicación de los instrumentos legales para luchar contra el trabajo infantil nos han ayudado a reducir el número de niños que se dedican a actividades económicas en más de un 50 por ciento desde 2001.

Rwanda ha ratificado los convenios internacionales sobre la eliminación de trabajo infantil, es decir, el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Para resolver de forma eficaz el problema del trabajo infantil en Rwanda, se ha adoptado un decreto ministerial en el que se clasifican las peores formas del trabajo infantil, su naturaleza y los tipos de instituciones que no pueden emplear a niños.

Finalmente, en tercer lugar, la nueva legislación laboral adoptada en mayo de 2009 tiene como objetivo fortalecer el diálogo social y crear un clima favorable para los negocios. Su aplicación también afecta a los trabajadores domésticos, en especial en las cuestiones relacionadas con la seguridad social y la seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Esta nueva legislación laboral dispone el establecimiento de un Consejo nacional del trabajo compuesto por 20 miembros, entre los cuales habrá cinco representantes del Gobierno, cinco representantes de los trabajadores, cinco representantes de los empleadores y cinco representantes de la sociedad civil. Este Consejo se creó a fin de mejorar el diálogo social y, por lo tanto, constituye una plataforma en la que se debaten problemas o temas relativos al trabajo y el empleo.

En marzo de 2009, el Gobierno de Rwanda aprobó una política nacional de seguridad social. Con esta política se pretende ampliar el sistema de prestaciones de la seguridad social y el régimen de seguro por accidente de trabajo para los trabajadores de la economía informal, así como para introducir nuevos productos.

El Gobierno de Rwanda, bajo el liderazgo visionario de su Presidente, el Sr. Paul Kagame, se ha comprometido a desempeñar un papel rector para la promoción del empleo de los jóvenes en África en el marco de la Red de Empleo para los jóvenes (YEN). Asimismo, el Gobierno ha creado programas para fomentar la iniciativa empresarial de los jóvenes a través de la formación en materia de servicios de desarrollo empresarial, créditos y planes de ahorro destinados a los jóvenes.

Para concluir, quisiera reafirmar nuestra convicción de que la creación de empleo para luchar contra la pobreza es la base para lograr una transformación socioeconómica. Del mismo modo, el Programa de Trabajo Decente destinado a la creación de empleo para los jóvenes, la protección social y el diálogo social, es la medida más eficaz para reducir la pobreza, erradicar el trabajo infantil y fortalecer el acceso universal a la prevención y el tratamiento del VIH/SIDA.

Original inglés: Sr. RØNNEST (empleador, Dinamarca)

Me dirijo a ustedes en nombre de las delegaciones de empleadores de los países nórdicos, que son Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia.

Actualmente, el mundo y el mundo del trabajo se enfrentan a retos que tal vez no son más complejos que los que ha habido en otras épocas, pero sin duda son diferentes.

La Memoria del Director General hace un análisis exhaustivo de las consecuencias económicas de la

crisis y de las medidas adoptadas para enfrentar la crisis. También se refiere largo y tendido a los problemas de los mercados financieros.

En cuanto a las responsabilidades fundamentales de la OIT, ojalá el tema se hubiera tratado más a fondo en la Memoria. En mi opinión, la Memoria no da una indicación concisa y clara de lo que la OIT puede ofrecer como asesoramiento y asistencia para resolver los problemas que afrontamos a corto y largo plazo.

La OIT tiene una situación única, una responsabilidad muy específica que ninguna otra organización posee. Creo que esto brinda a la OIT muchas oportunidades para influir en los acontecimientos y determinar su evolución, pero, al mismo tiempo, hace que tenga que responder si no cumple su papel.

Los diez puntos del programa de recuperación y crecimiento bajo el signo del trabajo decente representan metas atractivas en las que casi todos estamos de acuerdo. El punto dos es aumentar el crecimiento basado en altas tasas de empleo. Suena muy bien, pero ¿cómo alcanzar ese noble objetivo?

Solamente lo podemos hacer creando el entorno apropiado para las empresas de manera que puedan invertir, producir, y crecer y generar empleo. Pero en la presente Memoria se habla poco de eso.

Es necesario reconocer el papel que desempeña el sector privado si queremos tener un crecimiento con altas tasas de empleo, o por lo menos, tener un crecimiento sostenible.

Los empleos no aparecen automáticamente. Las políticas tendrán que contribuir modernizando las normas laborales y los sistemas de seguridad social y aumentando la empleabilidad. Es importante resolver estos problemas a corto plazo.

Incluso las medidas a corto plazo más adecuadas no aseguran automáticamente un crecimiento sostenible a largo plazo ni permiten erradicar el desempleo y la pobreza.

El desafío demográfico figuraba originalmente en el programa de la OIT. Constató con gran sorpresa y con pesar que prácticamente ha desaparecido. Si ignoramos ese desafío, el crecimiento se detendrá o se reducirá mucho en algunas partes del mundo.

Cuando hablamos de una mano de obra cada vez más envejecida, pensamos en las consecuencias financieras para las finanzas públicas y los sistemas de jubilaciones. Pero puede haber consecuencias aún peores: las poblaciones envejecidas representan una pesada carga para los mercados de trabajo. El crecimiento depende de que las empresas puedan contratar a trabajadores con las calificaciones necesarias.

En Europa, por ejemplo, se estima que en los próximos 40 años, la población en edad de trabajar se reducirá en más del 10 por ciento, o sea, en 40 millones de personas, mientras que el número de personas que ya no están en edad de trabajar aumentará un 35 por ciento, o sea, en 60 millones de personas.

Fuera de Europa, las poblaciones en edad de trabajar siguen creciendo con pocas excepciones.

La migración es una forma de eliminar o reducir las diferencias y variaciones regionales y la migración va a ocurrir, independientemente de que la decidan los gobiernos o no, para poder satisfacer las necesidades de las personas y de los empleadores, tanto en el sector público, como privado.

Los gobiernos y las organizaciones internacionales deben cooperar frente a ese problema. Todos sabemos que es un tema políticamente delicado y

sin duda los interlocutores sociales pueden hacer mucho para ser parte de la solución, lograr un efecto de reforma, y aliviar las preocupaciones de los trabajadores y las empresas afectadas.

Cuando se trata de la demografía, la OIT se encuentra en una posición singular y debe aprovecharla para contribuir a resolver este importante problema político, económico y también de índole moral.

Espero que la cuestión demográfica vuelva a figurar entre los intereses de la OIT a la brevedad.

Original vietnamita: Sr. MAI DUC (trabajador, Viet Nam)

La Conferencia se reúne en un momento en que aparecen cada vez más claramente señales alentadoras de recuperación económica en el mundo, después de la reciente crisis financiera mundial y los problemas económicos, como se menciona en la Memoria que el Director General presentó a la Conferencia bajo el título *Recuperación y crecimiento bajo el signo del trabajo decente*.

En su Memoria, el Director General habló también del riesgo de una nueva fase de la crisis financiera en torno a la deuda soberana, que puede afectar a la economía mundial y a la estabilidad del sistema monetario y financiero internacional.

La Memoria insistía en que para muchos trabajadores y trabajadoras y para muchas empresas de la economía real, la recuperación aún no ha comenzado.

Todos sabemos que no hay una recuperación sostenible si no hay una recuperación del empleo, y una recuperación que produzca mucho empleo sobre la base de un crecimiento fuerte, sostenible y equilibrado puede conducir a la estabilidad social proporcionando trabajo decente para todos.

Concordamos plenamente con el Director General de la OIT en que la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008, sigue brindándonos una orientación fiable para la actuación de la OIT y sus Estados Miembros.

Compartimos la opinión del Director General en el sentido de que la estabilización de los mercados financieros, un programa orientado al empleo, para la recuperación y el crecimiento y el equilibrio y el diálogo, sobre la base de la justicia social, tienen que ser en estos momentos nuestras preocupaciones principales.

En la Conferencia hay un animado debate y se aportan iniciativas importantes sobre cómo acelerar las medidas en las esferas del trabajo infantil, los trabajadores domésticos, el VIH/SIDA y muchos otros temas que preocupan a todos. Agradecemos sus aportaciones y sin duda efectuaremos actividades de seguimiento en nuestro propio país.

La Confederación General del Trabajo de Viet Nam, que es un centro sindical nacional con más de 80 años de historia, cuenta en la actualidad con un total de 6,7 millones de asociados, unidos en torno a más de 100.000 sindicatos de lugares de trabajo. Sus principales prioridades son la sindicalización y el aumento del número de miembros, especialmente en el sector no estatal, con miras a atraer a 1,5 millones de nuevos miembros y lograr acuerdos de negociación colectiva como mínimo en el 70 por ciento de las empresas sindicalizadas en 2013. Aparte de eso, nuestro sindicato está trabajando en la revisión de la Ley de Sindicatos que se presentará a la Asamblea Nacional de Viet Nam para su aprobación en 2011 y, a la vez, está trabajando con otros

mandantes a fin de formular la revisión del Código del Trabajo con el objetivo de preservar los derechos del trabajador y los sindicatos en el contexto de una economía de transición y de integración económica internacional.

En su búsqueda de esos objetivos, la Confederación siempre recibe la cooperación activa y la asistencia técnica de la OIT y las organizaciones internacionales de sindicatos amigos. Desearía aprovechar la oportunidad para agradecer sinceramente a la OIT su cooperación efectiva y asistencia técnica y esperamos seguir recibiendo su apoyo y el de las organizaciones internacionales de sindicatos de todo el mundo en los próximos años.

Original árabe: Sr. AHMED KHURSHID (trabajador, Pakistán)

Respaldamos plenamente los resultados de las importantes deliberaciones de esta reunión de la Conferencia, que ha aprobado una recomendación sobre el VIH/SIDA, ha propuesto una norma internacional del trabajo para la protección de los trabajadores domésticos, importantes recomendaciones sobre el empleo, así como los debates de la Comisión de Aplicación de Normas y las medidas propuestas en relación con el impulso de la erradicación del trabajo infantil.

En la Memoria del Director General de este año, *Recuperación y crecimiento bajo el signo del trabajo decente*, se destaca correctamente la necesidad de reconstruir el régimen de regulación del mercado financiero mundial. Según la Memoria, la desregulación del sistema financiero ha dado lugar a un enorme aumento de los beneficios empresariales, que han pasado del 25 por ciento en los años noventa al 42 por ciento en los años anteriores a la crisis, mientras que los salarios reales en los sectores no financieros han estado estancados durante 15 años. Según el premio Nobel Joseph Stiglitz, la crisis financiera en los Estados Unidos se ha exportado junto con sus hipotecas tóxicas. El efecto del derrumbe en los Estados Unidos alcanza los 2.700 millones de dólares de los Estados Unidos, mientras que a nivel mundial asciende a 4.000 millones. Es necesario revisar el grado de avaricia de los beneficios de los que disfruta el casino del capitalismo y la inversión especulativa, a fin de salvar a los pueblos de las consecuencias de la «burbuja» rota en el futuro.

Consideramos que las graves repercusiones de la crisis financiera internacional afecta tanto a los países desarrollados como en desarrollo, y que hacen falta programas de acción internacionales y nacionales para abordar el empeoramiento del desempleo, el aumento de la pobreza y las desigualdades en el interior de los países y entre ellos. Esto supondrá adoptar un sistema de regulación financiera internacional. Es necesario que los países desarrollados adopten políticas de libre comercio que permitan que los productos manufacturados y básicos de los países en desarrollo accedan a sus mercados, así como conseguir un alivio de la deuda, invertir en el programa de cambio climático y desviar los gastos de la fabricación de armas hacia el desarrollo social y económicos de los pueblos, a fin de asegurar el proyecto general de la OIT y proteger al mismo tiempo el medio ambiente. La tragedia de Bhopal y el reciente derrame de petróleo de la British Petroleum en el Golfo de México han puesto de manifiesto la importancia de esta cuestión. Hacen falta programas de acción nacionales para restablecer la confianza en el desarrollo industrial y agrícola de la economía nacional, proporcionar trabajo de-

cente a los trabajadores jóvenes, asignar recursos suficientes al desarrollo de los recursos humanos, garantizar la educación gratuita para todos y aplicar medidas especiales para ayudar a las mujeres y eliminar los malos tratos a los niños, a los trabajadores extranjeros y el feudalismo.

En el Informe *Intensificar la lucha contra el trabajo infantil* se destaca el hecho de que todavía hay 215 millones de niños trabajadores. En un informe de las Naciones Unidas se señala que 1.000 millones de personas viven en barrios marginales, 1.250 millones que viven con menos de 1,25 dólares de los Estados Unidos al día, 1.000 millones que no disponen de agua potable, 1.600 millones que no tienen electricidad, 3.000 millones que carecen de educación y unos 963 millones de personas que viven en un estado de malnutrición. La mayoría de los niños de los países en desarrollo carecen de acceso a una educación de calidad satisfactoria debido a la pobreza de sus padres y a que nacen en una situación de desventaja. Esta Organización ha defendido acertadamente que la pobreza en cualquier lugar constituye una amenaza para la prosperidad y que, por lo tanto, requiere una lucha coherente tanto a nivel internacional como nacional.

Apoyamos plenamente el derecho fundamental a la autodeterminación y la independencia del pueblo palestino, así como la retirada de los territorios árabes ocupados y la finalización del bloqueo ilegal de Gaza por parte de Israel.

Nuestro país está en la línea de frente en la guerra contra el terrorismo y ha sufrido lo peor, cuestión que afecta a nuestra estructura social y económica, mientras que nuestro ejército ha sacrificado su pacífica vida para frenar al terrorismo. Nuestro país ha acogido a más de 6 millones de refugiados. Por lo tanto, esperamos que el mundo reconozca el sacrificio de nuestro país, y que la comunidad internacional demuestre su solidaridad con nosotros en nuestros esfuerzos por aliviar la pobreza, la ignorancia y el desempleo, que constituyen algunas de las principales causas del terrorismo.

En ese contexto, hemos promovido el diálogo social, tanto a nivel bipartito como tripartito. El Primer Ministro de Pakistán anunció una nueva política de trabajo el 1.º de mayo de 2010, que incluye un aumento del salario mínimo de los trabajadores industriales y un programa especial para proporcionar formación y capacitación profesional a los jóvenes, así como una mejora de la protección social. El Gobierno ha realizado asimismo un estudio sobre los empleados de los servicios públicos. Solicitamos medidas eficaces en materia de desempleo y alivio de la pobreza, cambios en la legislación sobre las relaciones industriales y en la normativa pertinente de las empresas bancarias, para que estén en conformidad con los convenios correspondientes de la OIT, y que las relaciones industriales sigan siendo objeto de la Constitución. Esperamos que el Gobierno cumpla con sus obligaciones internacionales.

Original inglés: Sr. WALDORFF (representante, Internacional de Servicios Públicos)

Les hablo en nombre de los 20 millones de trabajadoras y trabajadores representados en Internacional de Servicios Públicos.

Felicito a los participantes por haber elaborado una sólida recomendación sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo que contiene mecanismos que permitirán salvar vidas.

Se han realizado avances importantes en la esfera de aprobar un convenio sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos. Eso nos complace notablemente.

En la Comisión para la Discusión Recurrente sobre el Empleo habréis escuchado estos días a muchos de nuestros delegados. Tenemos un mensaje que los gobiernos y los empleadores deben escuchar: trabajo decente y desarrollo para todos. Eso es lo que nos proponemos conseguir en esta reunión de la Conferencia y posteriormente.

La inversión en servicios públicos de calidad es fundamental para construir sociedades sostenibles y justas. El empleo estable y los servicios públicos de calidad nos ayudarán a superar cualquier crisis económica. Las mismas políticas tradicionales no contribuirán a un crecimiento sostenible. Los trabajadores deben tener voz en las soluciones económicas, y los déficits presupuestarios y la deuda no deben usarse como excusa para recortar los servicios públicos.

La urgentemente necesaria privatización de los servicios públicos no es un buen camino, porque beneficiará aún más a los especuladores financieros a expensas de los trabajadores.

Los empleadores y los gobiernos deben dejar de promover la flexibilidad en un solo sentido, la fuerza de trabajo, como respuesta a sus males financieros. Los trabajadores no pueden retroceder más en aras de trabajos más precarios. Las mujeres y los jóvenes son los que más riesgo tienen de perder el empleo decente en este momento. No debemos continuar esta carrera a la baja.

Insto a la OIT a promover más firmemente el Pacto Mundial para el Empleo, y a los gobiernos y empleadores a que lo pongan efectivamente en práctica.

Centrarnos en la protección social también es esencial para una recuperación sostenible. La inversión en gasto público estimulará el crecimiento sostenible. Adoptar estas importantes medidas puede ayudar a evitar una crisis social a largo plazo, que podría ocurrir si se recupera el crecimiento pero no se crea empleo.

La crisis económica ha generado una transferencia masiva de dinero público hacia el sector financiero privado. Actualmente, en muchos países no habría crisis económica si los gobiernos no hubieran utilizado el dinero de los contribuyentes para rescatar a los agentes económicos que habían causado sus propias crisis financieras.

Los trabajadores y nuestro sindicato rechazamos el recorte del gasto público que reduce los salarios, las pensiones y los programas sociales que fortalecen a nuestras familias y comunidades.

Es erróneo e injusto hacer que sean los trabajadores los que paguen nada más por los desmanes de unos banqueros ambiciosos. Ya es hora de que paguen los financieros. Por tanto, instamos a los gobiernos a aprobar el impuesto de transacciones financieras sin más demora. Los gobiernos han de asegurar asimismo que el FMI deje de promover severas políticas de ajuste y condiciones crediticias que obligan a realizar recortes en los servicios públicos y debilitan la protección de los trabajadores. Los gobiernos deben evitar adoptar estrategias fiscales prematuramente eficaces que ponen en peligro la recuperación y limitan algunos servicios públicos vitales.

No hay duda: lo que observamos es una guerra social contra los trabajadores a la sombra de la cri-

sis económica. Los servicios públicos se están recortando en todo el mundo. En consecuencia, estamos viendo cómo se desestabilizan rápidamente los países de Europa.

Queremos la paz social. Debemos invertir en un nuevo acuerdo mundial sobre los servicios públicos de propiedad estatal para reconstruir nuestras economías y sociedades. Esto nos permitirá conseguir la justicia, la equidad, los empleos y el crecimiento sostenibles.

Realmente creo que las épocas de cambio son también épocas de oportunidades. Es un momento para promover nuevas perspectivas. Internacional de Servicios Públicos está trabajando con el Consejo de Federaciones Mundiales para promover justamente esas ideas de futuro.

Me complace anunciar aquí que nuestras federaciones, que representan tanto a los trabajadores del sector público como a los del sector privado, patrocinan conjuntamente una conferencia internacional, titulada «Actúa ahora por los servicios públicos de calidad», la primera de este tipo, que se celebrará del 12 al 14 de octubre en Ginebra, Suiza.

En esta conferencia se elaborará una carta de servicios públicos de calidad y un plan de acción para abordar las amenazas actuales a los servicios públicos y a nuestros empleos. Os invito a todos, dirigentes gubernamentales, empleadores y sindicalistas, a asistir y a compartir vuestras ideas para hallar soluciones y nuevas formas de trabajar conjuntamente para construir un mundo más sostenible.

Es el momento de actuar y de ser solidarios. Juntos podremos conseguir un futuro mejor.

Original inglés: Sr. DIMITROV (trabajador, Bulgaria)

En cuanto a la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en este período de crisis resulta indispensable intensificar la lucha contra el trabajo infantil y proseguir la campaña en pro del trabajo decente.

Admiro la iniciativa del Gobierno de los Países Bajos presentada hace un mes en La Haya, iniciativa que tiene por objeto fortalecer el movimiento a escala mundial en pro de la ratificación universal para 2016 del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) de la OIT. Este compromiso (en caso de que los gobiernos lo asuman) representará un paso muy importante en la lucha contra el trabajo infantil.

Quedan grandes zonas grises en el ámbito del trabajo en muchos países en donde los trabajadores, privados del poder de negociación, están más expuestos a prácticas de explotación. La OIT debe desempeñar un papel histórico en la tarea de garantizar la protección de esos trabajadores. Los trabajadores, por lo general mujeres, que realizan sus actividades en hogares particulares suelen trabajar durante jornadas interminables, sin que se les reconozcan los días de descanso a que tienen derecho y sin gozar de un trato que esté conforme con las condiciones de trabajo decente. Por ello es necesario redoblar nuestros esfuerzos a fin de lograr la adopción de un convenio y una recomendación relativos a los trabajadores domésticos empleados en hogares particulares.

Quisiera reiterar nuestra profunda preocupación por el hecho de que el Gobierno de Bulgaria, a pesar del compromiso que adquirió hace dos años, no haya establecido disposiciones legales adecuadas que garanticen el derecho de huelga de los funcio-

narios públicos y de los trabajadores del sector ferroviario, de conformidad con las peticiones formuladas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones durante los últimos tres años.

Felicito una vez más al Director General por su Memoria titulada *Recuperación y crecimiento bajo el signo del trabajo decente*. En ella encontramos lo que podría denominarse el primer examen de lo que los Estados Miembros y los mandantes han logrado en lo que concierne a la aplicación de medidas para la recuperación económica y social definidas en el Pacto Mundial para el Empleo aprobado en la reunión del año pasado. Como se indica en varios estudios elaborados en los últimos dos años, los desequilibrios mundiales, por ejemplo la injusta distribución de la riqueza y del valor añadido, son los principales factores que han causado la crisis. La especulación en los mercados financieros ha facilitado la obtención de beneficios a corto plazo en lugar de orientarse a la concesión de préstamos a las empresas que desean innovar, abrir nuevos mercados o preservar y crear empleos decentes. No sólo es necesario reglamentar de nuevo el sector financiero, también es indispensable redimensionarlo de modo que vuelva a desempeñar su función legítima, es decir, estar al servicio de la economía real.

En los últimos seis meses, los sindicatos y las organizaciones de empleadores de Bulgaria elaboraron un plan equilibrado para superar la crisis de 60 medidas que más adelante fue aprobado por el Gobierno con algunas modificaciones. Este plan presenta en primer lugar una serie de hipótesis, objetivos e indicadores macroeconómicos, así como una serie de medidas específicas de apoyo a los ingresos presupuestarios que abren un espacio de maniobra fiscal para la recuperación económica, la preservación del empleo y el apoyo a los ingresos y las familias.

Bulgaria es uno de los diez países beneficiarios del apoyo de la OIT para la puesta en aplicación a nivel nacional del Pacto Mundial para el Empleo. A tal efecto, vamos a elaborar un pacto nacional para el empleo, así como mejorar las medidas en vigor mediante su vinculación en un enfoque integrado y coherente. Gracias al apoyo de la OIT estaremos en condiciones de estudiar en profundidad la interdependencia entre la política macroeconómica, esto es, las políticas fiscales y de inversión, y las políticas industriales, de empleo y protección social. Creemos que esto nos ayudará a abrir nuevas perspectivas para el crecimiento sostenible y la creación de más empleos decentes.

En conclusión, quisiera manifestar mi apoyo decidido a la declaración conjunta de los Federaciones Mundiales, la CSI y la TUAC para la Cumbre del G-8/G-20 celebrada el mes pasado en Toronto. Quisiera hacer especial hincapié en tres propuestas de medidas.

Debemos elaborar un nuevo paradigma de gobernanza mundial basado en el pleno empleo. Para ello es necesario establecer un grupo de trabajo permanente del G-20 sobre el empleo basado en la participación de los interlocutores sociales, los ministerios de trabajo y la OIT.

En segundo lugar, tenemos que poner fin a los ataques especulativos contra las monedas y adoptar un sistema impositivo equitativo, es decir, emprender una reforma fiscal gradual y establecer un impuesto para las transacciones financieras.

En tercer lugar, debemos garantizar la coherencia entre las políticas económicas, comerciales, sociales y medioambientales a nivel nacional, regional y mundial. Además, es necesario evaluar la coherencia de los análisis y recomendaciones relativos a la crisis y al período posterior a la crisis elaborados por la OIT, el FMI, el Banco Mundial, la OMC, la OCDE y los organismos pertinentes de las Naciones Unidas, teniendo en cuenta las normas de la OIT y el Pacto Mundial para el Empleo. Para este proceso es indispensable contar con la participación de los interlocutores sociales.

Finalmente, puesto que hoy se inicia un importante Consejo de Ministros de la Unión Europea, quisiera hacer un llamamiento a los gobiernos de los Estados Miembros de la Unión Europea para que tuvieran presentes las consecuencias desastrosas de los recortes fiscales de 1931 realizados simultáneamente por los Estados Unidos, cuyo Presidente en aquel entonces era el Sr. Hoover, y los países europeos. Esa es una lección que no deberíamos olvidar.

Original inglés: Sr. KONKOLEWSKY (representante, Asociación Internacional de la Seguridad Social)

Como muchos de ustedes saben, la beneficiosa cooperación mutua entre la OIT y la AISS se remonta a hace más de 80 años, desde la creación de la AISS bajo los auspicios de la OIT, en 1927.

En todos estos años, la AISS y la OIT han colaborado intensamente para promover nuestros valores comunes e impulsar la ampliación de la seguridad social. Me enorgullece poder decir que, ante una crisis financiera y económica sin precedentes, hemos trabajado paralelamente una vez más para mantener y mejorar la protección que la seguridad social brinda a las poblaciones de todo el mundo.

En este contexto, deseo felicitar a la OIT por su logro de crear una coalición a nivel internacional en torno al Pacto Mundial para el Empleo, inspirado en el principio de justicia social inherente en toda recuperación económica. Como elemento decisivo, la promoción de unos límites mínimos de protección social ha provocado ya que los gobiernos amplíen la protección, y a añadir por lo tanto un elemento básico del que carecían los sistemas nacionales de seguridad social.

De la crisis han surgido importantes enseñanzas en materia de políticas, sobre todo que la solidaridad social, el diálogo social y unos sistemas de seguridad social dinámicos son indispensables para el bienestar de las personas, la cohesión social y los resultados económicos.

Aunque muchas economías han salido de la recesión o casi han vuelto a las tasas de crecimiento anteriores, todavía quedan retos importantes:

En primer lugar, la crisis del mercado de trabajo parece estar destinada continuar durante varios años más.

En segundo lugar, la necesidad de resolver el aumento de la deuda pública ha reducido el margen de maniobra fiscal, y las mejoras actuales están amenazadas por la inminente posibilidad de nuevas dificultades económicas relacionadas con los cambios fiscales.

Sin duda, es necesario poner en marcha estrategias satisfactorias de medidas de estímulo. Hay que abordar los problemas fiscales.

No obstante, así como los valores de cohesión y justicia social que forman parte de los sistemas de seguridad social han atenuado la severidad y los efectos negativos de la crisis, ahora esos valores se

deben mantener y han de guiar las medidas de apoyo a la consolidación fiscal. Las políticas procíclicas que descuidan la importancia de la protección social niegan las enseñanzas que acabamos de extraer de la crisis.

Deseo, por consiguiente, acoger con satisfacción la Memoria del Director General de esta 99.^a reunión de la Conferencia, que procura formular formas de solucionar lo que a menudo se percibe como un dilema. Los objetivos de consolidación fiscal y el crecimiento, así como los objetivos de empleo y protección social requieren un enfoque de políticas convergente, que reconozca y promueva la importancia de unos sistemas de seguridad social adecuados.

Para apoyar el crecimiento productivo, los programas de seguridad social de todo el mundo deben evolucionar continuamente para maximizar su efecto positivo en el capital humano y el empleo, mediante una prestación de servicios eficaz y de alta calidad y la promoción de enfoques sobre el acceso proactivos y preventivos.

La AISS se compromete a aumentar sus esfuerzos para ayudar a sus instituciones miembros de todo el mundo en este proceso.

A fin de debatir los caminos de futuro e intercambiar las innovaciones recientes, la AISS organizará este año un evento muy destacado para el desarrollo de los sistemas de seguridad social de todo el mundo: el Foro Mundial de la Seguridad Social que se celebrará del 28 de noviembre al 4 de diciembre de este año en Ciudad del Cabo (Sudáfrica).

Este evento, organizado por el Ministerio de Desarrollo Social de Sudáfrica, reunirá a más de 1.000 administradores, responsables de la elaboración de políticas sobre seguridad social y representantes de organizaciones internacionales. Además de tratar importantes cuestiones relacionadas con los cambios demográficos y la prestación de servicios de seguridad social, me complace anunciar que la OIT y la AISS han aunado esfuerzos nuevamente para organizar una interesante jornada dedicada a las estrategias y las buenas prácticas encaminadas a ampliar la cobertura de la seguridad social.

Quisiera invitarles a participar en este importante evento sobre la seguridad social en todo el mundo. Súmense a nosotros en Ciudad del Cabo para debatir la forma en que, sobre la base del principio de la justicia social, la seguridad social puede continuar mejorando y ampliando su protección a todas las personas de la sociedad en todo el mundo y, en consecuencia, apoyar una recuperación económica productiva y perdurable.

Original inglés: Sr. MARZANO (representante, Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares)

El Pacto Mundial para el Empleo, concebido como respuesta a la crisis mundial del empleo, propone una amplia gama de medidas y pide a la comunidad internacional y a los distintos países que coloquen el empleo y la protección social en el centro mismo de la respuesta a la crisis.

En una de las conclusiones adoptadas por los participantes en la Cumbre de la OIT sobre la Crisis Mundial del Empleo se pedía a la OIT que procediera a «evaluar las acciones emprendidas y las que se necesiten en el futuro, en colaboración con otras organizaciones pertinentes».

En consecuencia, uno de los temas principales de la Asociación Internacional de Consejos Económi-

cos y Sociales e Instituciones Similares (AICESIS) es el papel que pueden desempeñar los consejos económicos y sociales en la nueva economía mundial, junto con el subtema relativo a la economía, la globalización y el mercado de trabajo. Esta elección manifiesta el pleno compromiso de la AICESIS con los objetivos y las medidas preconizados en el Pacto.

Los consejos económicos y sociales e instituciones similares no solamente se han comprometido a luchar contra el desempleo sino que también apoyan plenamente los principios básicos de la OIT relativos a la promoción del trabajo decente, el respeto de las normas internacionales del trabajo, el fomento del espíritu de empresa, la ampliación de la protección social, y la promoción del diálogo social.

La coordinación de las instituciones internacionales y nacionales y las organizaciones de la sociedad civil podría constituir la base de una plataforma común de políticas y medidas destinadas a mitigar los daños causados por la crisis en los mercados de trabajo y facilitar su futura recuperación a nivel internacional. La respuesta colectiva a la crisis mundial del empleo, por su parte, podría consistir en pedir y apoyar la ejecución de manera congruente entre las diversas instituciones, de una estrategia económica y social general.

En el plano regional, es preciso remodelar la movilidad laboral a fin de reducir las restricciones al movimiento de los trabajadores.

A nivel de Estados y de gobiernos, se podrían promover de distintas formas políticas públicas de apoyo al empleo. Son muy importantes los planes de estímulo fiscal y las políticas de gestión dinámica del mercado laboral. La promoción del trabajo decente, el seguro de desempleo y de enfermedad así como la reducción de las discriminaciones de todo tipo, son constantes vitales de los intentos que se realicen por aumentar la cohesión social.

Por último, a nivel de las comunidades locales, la lucha contra el desempleo puede reforzarse por la activa participación de sistemas de apoyo mutuo. Un sistema local con flexibilidad y capacidad para tomar la iniciativa y adaptarse en lo que respecta a compartir empleos, prestar asistencia para el empleo por cuenta propia, incluidos los trabajos verdes, mejorar las condiciones de vida y la economía social, y crear una variedad de oportunidades que respondan a los distintos tipos de necesidades sociales.

Los consejos económicos y sociales están a la vanguardia en la elaboración de las pautas con arreglo a las cuales se pueden conseguir estos objetivos.

Tenemos que encontrar un nuevo enfoque de la creación de empleo, que proporcione cobertura a los grupos sociales más débiles, así como el medio de ampliar la protección social.

Tenemos que velar por que el debate nacional sobre las estrategias se inspire en la necesidad de lograr un equilibrio entre el crecimiento y la lucha contra la pobreza. Debemos organizar redes de la sociedad civil en los planos nacional e internacional. Una gobernanza efectiva, que promueva la participación pública, es un elemento clave para los programas de promoción del empleo. El acceso a la educación, la formación profesional, el conocimiento, la información, el trabajo decente y la salud, es el único resultado posible, ya que permite mejorar la comprensión del funcionamiento de una democracia activa y abordar las necesidades de cada ciudadano de un país.

Ahora bien, la respuesta a la crisis actual y sus consecuencias no debe distraer nuestra atención de las tendencias y retos a más largo plazo con que se enfrenta la sociedad, como el desarrollo, el cambio climático y la distribución equitativa de los resultados de la globalización entre el Norte y el Sur.

Original árabe: Sr. AZOUZ (trabajador, República Árabe Siria)

Estamos a favor de la iniciativa de la OIT y del Director General sobre el Informe relativo a la *situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados* y hacemos un llamado a todos los gobiernos y a todos los pueblos del mundo a que defiendan los derechos del pueblo palestino y de los ciudadanos árabes que son víctimas de la ocupación israelí. Sin embargo, el Informe ha sido presentado en el mismo momento en el que las fuerzas israelíes cometían un crimen deplorable, el 31 de mayo de 2010, contra unos militantes por la paz originarios de diferentes países del mundo, que viajaban a bordo de la flotilla de la libertad y transportaban víveres para el pueblo palestino, asediado por un bloqueo que ha durado más de tres años. Este no es más que uno de los cientos, incluso miles, de crímenes que Israel ha cometido contra el pueblo palestino y el pueblo árabe del Golán ocupado, lo que constituye una violación de todos los principios y acuerdos sobre los derechos humanos y los convenios internacionales del trabajo. En efecto, una de las principales razones que obstaculizan el desarrollo en nuestra región es consecuencia del menosprecio de Israel por el derecho internacional, del flagrante terrorismo ejercido por el Estado y de la amenaza que éste constituye a la paz en la región.

Hace años que la República Árabe Siria es objeto de presiones injustas por parte del Gobierno estadounidense, que nos impone un bloqueo y sanciones que atañen incluso aspectos económicos que afectan directamente la vida de los ciudadanos y que han provocado la clausura de numerosas fábricas. Un ejemplo de ello es la prohibición de vender piezas de repuesto a la compañía aérea siria, lo que estuvo a punto de ocasionar que ésta cerrara. La producción petrolera se ha reducido de 600.000 barriles al día a 400.000. Muchas fábricas y empresas han tenido que cerrar, pero el Gobierno sirio sigue pagando los salarios de todos esos trabajadores desempleados. Los Estados Unidos ejercen esta política hacia Siria so pretexto de la lucha contra el terrorismo. Pero cabe preguntarse quién es el que lleva a cabo el terrorismo. En un momento determinado pensamos que el gobierno de Obama modificaría el curso seguido por el gobierno de Bush, pero ha dado seguimiento a las sanciones, pretendiendo que Siria apoya al terrorismo. ¿Acaso es Siria la que lleva a cabo el terrorismo, cuando su territorio está bajo ocupación y ha acogido a más de un millón de refugiados y desplazados venidos de la región palestina y de otros países víctimas de la agresión estadounidense? ¿O es Israel el que lleva a cabo el verdadero terrorismo con todos los crímenes perpetrados contra los ciudadanos sirios del Golán ocupado, mediante la marginalización de su industria y su agricultura, la desviación de sus aguas y la transformación de los trabajadores sirios en mano de obra barata al servicio del invasor?

Pese a estas políticas de bloqueo, las sanciones y las presiones que enfrentamos como resultado de la crisis económica mundial —que continúa afectando aún a muchos países en el mundo entero y que ha dejado a millones de personas sin empleo y merma-

do los derechos de los trabajadores y las libertades sindicales —, los trabajadores sirios siguen logrando avances gracias a la política del Presidente El-Assad. En efecto, cerca de 750.000 trabajadores benefician actualmente de la Ley sobre el Seguro Médico, que se adoptó recientemente, al mismo tiempo que una nueva legislación del trabajo que regula la relación entre los trabajadores y los empleadores del sector privado, teniendo en cuenta la evolución en materia económica y social, y de conformidad con los convenios y las normas internacionales del trabajo.

Sra. MÁSPERO (*trabajadora, República Bolivariana de Venezuela*)

Hemos venido a esta Conferencia Internacional en el marco de una profunda crisis del capitalismo, que ha sido mencionada por todos los que me han antecedido en la palabra, signada por el deterioro de los salarios, la pérdida de empleos decentes, la prevalencia de la discriminación laboral por enfermedades supuestamente contagiosas, como el VIH/SIDA, y la histórica confrontación entre el capital y el trabajo; los debates en torno a esta situación, desarrollados en el marco de las normas de la OIT, nos permite hoy a todos y a todas empezar a tener una clara visión de la justicia social, por ejemplo, en cuanto a los trabajadores domésticos y a las personas con discapacidad e incluso con respecto a la trágica y dolorosa realidad laboral de los migrantes y, por qué no decirlo, de los refugiados. En efecto, las condiciones imperantes en sociedades caracterizadas por la violencia o por la miseria y la explotación con rasgos de esclavitud obligan a centenares de miles de hombres y mujeres de todas las edades y de todas las etnias a deambular por el mundo en busca de sustento y empleo. En los albores del siglo XXI, la otra cara de la moneda es la existencia de gobiernos que deniegan los más elementales derechos económicos, sociales y sindicales, que no dan la debida participación a la clase trabajadora, y también de empleadores que sin la más mínima conciencia de justicia social insisten en la explotación del hombre y en la inversión abusivamente lucrativa, lo cual no se corresponde con el objetivo de la justicia social. Eso todavía pasa en mi país.

En medio de esta realidad, un fantasma recorre Europa y otras partes del mundo, donde las políticas neoliberales recetadas por el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial han impuesto medidas regresivas para los trabajadores y para la propia economía de los países. Estas políticas inflan las tasas de desempleo y cercenan las conquistas en materia de seguridad social; la clase media trabajadora pierde sus viviendas, proliferando así cordones de miseria: es decir, hay un caos. Los gobiernos capitalistas han pretendido seguir subsidiando financieramente a la banca agiotista, es decir reflotar lo financiero y abandonar lo humano.

Como decía el Libertador Simón Bolívar, en los momentos más aciagos los pueblos se yerguen, se empujan, se levantan, y los pueblos y los trabajadores unidos dicen: ¡presente! Otro fantasma es el que recorre América Latina, Centroamérica y el Caribe, que hoy están dando muestras innovadoras de que, sin esquilmar a la clase trabajadora y al pueblo, es posible reflotar empresas, recuperándolas mediante la modalidad de la planificación y la inversión por parte de gobiernos progresistas y, articuladamente con la clase trabajadora, que es posible gerenciar y ejecutar políticas y medidas que garanticen la pro-

ductividad y el empleo digno como derechos fundamentales.

Pedimos a esta casa, a nuestra casa, la OIT, que mire hacia el sur, hacia América Latina, Asia y África, hacia la «Pachamama», la madre tierra donde en silencio, pero con gran constancia y dignidad, venimos construyendo en un ambiente de equidad, justicia y paz nuevas formas de organización, inversión y producción. Esto es lo que en mi país, Venezuela, llamamos democracia participativa y protagónica, que trasciende los viejos actores del tripartismo para amanecer en una nueva concepción que se me ocurre llamar pluripartismo. Hoy en el mundo luchamos por la multipolaridad.

En medio de tan complicada situación mundial, creemos que la OIT, sus mandantes, sus comisiones y sus mecanismos de asistencia técnica debemos iniciar una profunda reflexión sobre la razón de ser de la Organización y su composición.

Los tiempos hoy son distintos, no solamente porque la juventud clama por participar, sino porque hay nuevos actores, tanto entre los trabajadores como entre los empleadores, e incluso el pensamiento gubernamental es diverso. No hay pensamiento único. Es hora de que nos adelantemos, aunque con pausa, por un camino en que la OIT vea cristalizadas sus metas y objetivos.

Finalmente, los trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela, humildemente, queremos ofrecer nuestros espacios para la búsqueda de nuevos horizontes, en función de una sociedad libre y participativamente democrática.

Nuestros indicadores en materia de salario mínimo, de creación de empleo, de protección a los jubilados, de seguridad social integral para todos y de reducción de la pobreza son elementos que hacen que hoy se satanice al Gobierno de Hugo Chávez. Pero a nosotros, los trabajadores de Venezuela, que nos hacen sentirnos felices, como hoy estamos ante ustedes, ya que no nos sentimos sancionados, sino respetados y valorados por este foro. ¡Hasta la victoria siempre! ¡Venceremos!

VOTACIÓN NOMINAL RELATIVA A LA RECOMENDACIÓN SOBRE EL VIH Y EL SIDA Y EL MUNDO DEL TRABAJO

Original francés: EL PRESIDENTE

Vamos a proceder a la votación final de la Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo. El texto de la Recomendación se encuentra en las *Actas Provisionales* núm. 13. La pregunta es: ¿están ustedes a favor de su adopción?

(Se procede a una votación nominal.)

El resultado de la votación nominal sobre la Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo son: 439 a favor, cuatro en contra, 11 abstenciones. El quórum es de 289; la mayoría de dos tercios es alcanzada, por lo tanto queda adoptada esta recomendación.

(Se adopta la Recomendación.)

(Los resultados detallados de la votación se encuentran al final de las Actas de esta sesión.)

**DISCUSIÓN DEL INFORME DE LA PRESIDENTA
DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
Y DE LA MEMORIA DEL DIRECTOR GENERAL (CONT.)**

Sr. CASTILLO (*trabajador, Uruguay*)

Con enorme preocupación estamos presenciando hoy en Europa los coletazos o nuevas instancias de esta crisis global que nos ha venido asolando, y de qué forma la mayoría de los gobiernos, a instancia de los organismos crediticios y financieros internacionales, están apostando por «cortar por el hilo más fino», es decir, la rebaja del salario y de las pensiones, el recorte de los derechos y de las condiciones de trabajo. Otra vez la misma variable de ajuste, para tratar de salvar al sistema — el capitalista — que se encuentra desde hace tiempo, en una profunda crisis sin rumbo cierto.

Tal como lo dijimos en 2009, las causas de estas crisis se soslayan sistemáticamente. No ha existido ni existe ningún análisis crítico del modelo imperante.

Ahora bien, las experiencias internacionales nos han enseñado que estas medidas de rebajas de salarios, de flexibilización laboral y, en definitiva, de recortes de los derechos fundamentales, lejos de paliar la crisis, como bien lo dice el Director General, lo que han obtenido es el retroceso en los avances de la lucha contra la pobreza, el grave problema del aumento de la precariedad y la segmentación de los mercados de trabajo, en definitiva — menos trabajo decente.

Sin embargo, el Fondo Monetario Internacional continúa con sus recetas caducas.

En Uruguay, las políticas aplicadas, que tuvieron a nuestra Central de trabajadores PIT-CNT como un actor esencial, con iniciativas permanentes, priorizando la negociación colectiva y el tripartismo, combinado con el aporte del Estado en políticas sociales específicas que permitieron paliar efectivamente la crisis, siendo uno de los países de la región que menos padeció sus efectos y resaltado en el Informe del Director General como uno de los cinco países que aplicó con éxito las recomendaciones de la OIT. Vale decir que no se aplicaron las viejas recetas de rebaja salarial, ajuste fiscal, recorte de derechos y de condiciones de trabajo.

Aquí, queremos detenernos y expresar que Uruguay, habiendo logrado atenuar la crisis recorriendo este camino, ha recibido este año, a instancia de una denuncia del sector empleador, recomendaciones del Comité de Libertad Sindical — infundadas, o al menos contradictorias, a nuestro juicio — para modificar el sistema de negociación colectiva. Ley esta, que contiene principios fundamentales de la OIT, como el diálogo social, la negociación colectiva y el tripartismo.

Los continuos reclamos y la queja presentada por las cámaras empresariales de nuestro país difieren no sólo con los contenidos del Pacto Mundial para el Empleo aprobado el año pasado, sino que además, no se condicen con los resultados productivos y económicos que han obtenido la inmensa mayoría de ellos. Resulta sorprendente que quienes se retiran de los ámbitos de diálogo social convocados por el Gobierno, reclamen luego ser escuchados ante la OIT.

El Director General afirmaba: «Estamos asistiendo a un modelo de globalización que está llegando a su fin, para poder construir los cimientos de una nueva globalización basada en un crecimiento

económico y un desarrollo social sostenibles, justos y respetuosos del medio ambiente» y, agregamos nosotros, «con una más justa distribución de la riqueza y con el aporte efectivo del Estado en aquellas áreas de mayor vulnerabilidad».

Es necesario debatir, discutir y transitar por modelos basados en el pleno respeto de los derechos humanos, las libertades públicas, las garantías individuales, la equidad y la no discriminación, el comercio libre y justo, es decir, un modelo basado no sólo en la lucha contra la pobreza, sino en una mejor redistribución de la riqueza y que contenga la tan postergada justicia social.

Por eso, los debates para alcanzar los consensos que nos permitan tener, a más tardar el próximo año, un convenio complementado con una recomendación para el servicio doméstico y una recomendación para la no discriminación a los portadores del VIH/SIDA, nos han dejado satisfechos y entusiasmados en continuar bregando para que la causa de la clase obrera y trabajadora prime sobre los intereses mezquinos de sus detractores.

Definitivamente, se debe valorar como única salida posible para el desarrollo de las sociedades, el recorrer el camino del trabajo decente con justicia social, y se debe aprender que el mundo de la especulación, de las burbujas financieras e inmobiliarias, del no trabajar, nos llevará inexorablemente a la ruina de la humanidad.

Original inglés: Sr. RUKORO (empleador, Namibia)

La Declaración de Filadelfia afirma que: «la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado».

Habida cuenta de que en mi país tenemos una tasa oficial de desempleo del 51 por ciento, la creación de empleos y, por lo tanto, la lucha contra la necesidad, deben estar entre las primeras prioridades de cualquier programa, proyecto o esfera.

Se ha estimado que, en el próximo decenio, se necesitarán en el mundo 300 millones de puestos de trabajo. La respuesta a la masiva denegación de los derechos humanos en el mundo es la creación de empleo. La pregunta es dónde y cómo encontrar esos empleos.

En los últimos años la labor de la Conferencia se ha centrado en la creación de empleo y en una cuestión concomitante, la creación de empresas sostenibles. Cabe preguntarse si hoy estamos más cerca de la solución de ese problema acuciante que hace cinco años. Sospecho que no. Lo que se debería tratar de esclarecer en esta Conferencia es por qué no hemos podido crear empleos.

La creación de empleo es uno de los temas fundamentales de numerosos convenios y resoluciones de la OIT. Constituye uno de los elementos esenciales del Programa de Trabajo Decente. Por cierto, acabamos de firmar un acuerdo formal que permitirá lanzar este proyecto en Namibia. El Pacto Mundial para el Empleo tiene su base en las disposiciones del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) y en la Resolución sobre la promoción de las empresas sostenibles.

Entonces, ¿por qué el mundo y, especialmente África, no logra ese objetivo? ¿Qué es lo que no funciona?

Primero, no existe un entorno propicio. En segundo lugar, se hacen muchas declaraciones pero se

adoptan pocas medidas concretas. Es preciso elevar la creación de empleo al rango de prioridad de la política macroeconómica nacional por los gobiernos en el mundo. Esta es, en esencia, la razón por la que no se han hecho avances en la situación del empleo en el mundo.

Sé que hay mucha desconfianza respecto de las cifras que publican cada año el Banco Mundial y el FMI, pero no se puede refutar el hecho objetivo de que cuanto más se reglamentan las cuestiones laborales más alto es el desempleo.

Ahora bien, debo dejar bien claro que ni la federación de empleadores que represento y, estoy seguro, ninguna federación de empleadores digna de ese nombre, aceptaría que se violaran los derechos de los trabajadores. Ningún empleador aceptaría desprenderse de sus mejores empleados. Sin embargo, dejemos que los empleadores puedan desprenderse de los empleados menos productivos, más ineficaces o deshonestos, sin demasiados costos o complicaciones.

Se debe dejar que los empleadores realicen sus negocios con eficacia, no solamente desde el punto de vista económico sino también laboral.

Si un empleador dedica el 25 por ciento de su tiempo a tareas administrativas que, con mucha frecuencia, son ineficaces, ello significa que deja de lado los aspectos financieros y laborales de su empresa. Dejemos que el empleador se ocupe de los aspectos de su empresa que generan empleo y riqueza para su país, que es la razón por la que decidió crear su negocio. El despido es uno de los principales obstáculos para la creación de empleo, como se indica en un estudio realizado en Namibia hace cuatro años, según el cual: «obstaculizar el despido equivale a obstaculizar la contratación». Respaldaíamos la adopción de un término que se ha acuñado en esta Conferencia, a saber, la regulación inteligente, que se contrapone a una mayor o excesiva reglamentación.

Quisiera ahora plantear una cuestión de gran importancia para la generación de empleo, que es dónde y cómo crearlo. Quisiera referirme al problema del desempleo en las zonas rurales de África y el éxodo hacia las ciudades. Debemos crear empleo en el lugar donde vive la gente, no crear empleos y luego esperar que la gente se desplace para ocupar esos puestos de trabajo. Así pues, muchas ciudades africanas están sobrepobladas y las infraestructuras municipales afrontan cada vez más dificultades ante esa situación. Asimismo, se suelen crear centros de formación profesional en las zonas urbanas. Es necesario, al contrario, establecer esos centros en las zonas rurales, lo que permitirá llevar la educación superior a la población en esas zonas, alentando el desarrollo de nuevas empresas y la creación de empleo. Ello permitiría también incitar a un mayor número de jóvenes a optar por la educación superior y reducir así el trabajo infantil, matando así dos pájaros de un tiro.

Sr. TORALES (*trabajador, Paraguay*)

En este foro, estamento fundamental de la OIT, reafirmamos una vez más el rol esencial que nuestra Organización cumple en la defensa de los derechos de las fuerzas productivas, que de otra manera no se entenderían ni se valoraría la justa dimensión que poseen. Sin ella, los principales problemas que sufren los trabajadores en el mundo nunca hubieran sido analizados, limitándose el trabajo del hombre a ser considerado solamente como un factor de com-

ponente económico para el capital, solamente una mercancía que, como tal, puede ser desechada y utilizada según convenga a los intereses de los medios de producción.

Pese a los esfuerzos de la OIT y sus diferentes órganos operativos y asesores, los grandes temas con respecto a la libertad de sindicación, la cobertura de la Seguridad Social, la desocupación del trabajador, la estabilidad laboral y otras cuestiones principales de tremenda importancia, si bien en muchos casos ya se encuentran incorporados en el marco jurídico de nuestros países, en la práctica son enunciados que no pasan de ser declaraciones rimbombantes, pero de poca efectividad.

Quisiera llamar su atención sobre los efectos de la globalización, medio por el cual los países poderosos imponen sus pautas dominantes a los demás, dejando de lado el factor humano del proceso productivo, acusando a la preservación de los derechos de los trabajadores de ser la causante en muchos casos de la falta de inversiones, olvidando que toda actividad humana debe tener como centro al hombre y permitir el desarrollo integral del mismo.

Es por eso que nos resulta inaceptable el injusto tratamiento que sufren los que se ven obligados a emigrar de sus países, tratados en muchos casos como criminales; es una emigración que se produce generalmente por la falta de empleo como consecuencia de políticas proteccionistas aplicadas por los llamados países desarrollados, que sólo buscan mantener el esquema de dominio económico.

En mi país, el Paraguay, sigue siendo difícil la aplicación efectiva de los convenios y derechos de los trabajadores, pero en el marco actual, con un Gobierno nuevo y dentro del marco de un proceso histórico de cambio, se ha instalado la Mesa del Diálogo Social Tripartito, cuyo objetivo es la implementación de tres ejes programáticos fundamentales, que son: 1) empleo decente; 2) seguridad social; y 3) la reactivación productiva y económica.

A través del diálogo social tripartito se busca la creación de las condiciones necesarias para que puedan incrementarse las inversiones que hagan posible la creación de nuevos puestos de trabajo en armonía con los derechos de los trabajadores, lo que permitirá la consolidación de una sociedad con democracia participativa y justicia social.

Nosotros estamos comprometidos con esa línea de acción, desde el puesto que nos toca ocasionalmente ocupar, como Presidente de la Confederación Nacional de Trabajadores o como Miembro del Consejo de Administración del Instituto de Previsión Social (el mayor seguro social y previsional del Paraguay), con propuestas de cambio estructurales de este modelo económico financiero especulativo, luchando por un nuevo modelo de desarrollo alternativo con producción.

Es mi deseo como trabajador que el mundo del trabajo pueda ser entendido y comprendido en su justa dimensión y que los aspectos más fríos de la tecnología, que pretende la sustitución de la mano de obra del hombre por las máquinas (teoría cuestionada como un aspecto negativo) tengan una incidencia retardataria. Cuestionamos el costo que supuestamente se ahorra con las máquinas, porque consideramos que el trabajo del hombre es el factor que lo realiza como persona y que la persona es lo principal, puesto que de nada valdría un mundo sólo de máquinas y sin personas.

Me despido con el espíritu fortalecido por mi participación en este alto foro y con la expectativa de

que en un futuro cercano podamos nuevamente participar, encarando ya aspectos que sirvan de soluciones, y no sólo de denuncias, sobre un tema principal que es el trabajo humano en el mundo.

Original inglés: Sr. RAQONA (trabajador, Fiji)

En los últimos días se han formulado un gran número de importantes y constructivas contribuciones. Así, durante esta Conferencia se han mantenido muchas discusiones y debates y se han alcanzado varios acuerdos, tal como ha quedado debidamente demostrado con el voto a favor de Ucrania y de la Recomendación sobre el VIH/SIDA. Asimismo, expreso mi reconocimiento a los delegados por haber actuado con convicción y adoptado esas importantes medidas.

Me presento hoy ante ustedes, no sólo como representante de los trabajadores, sino también como empleador y simple trabajador, que ha sufrido, y continúa sufriendo, los embates de esta actual recesión económica mundial y de sus consecuencias.

En las vulnerables y pequeñas economías isleñas como la de Fiji, los trabajadores continúan su lucha contra la reducción de las oportunidades de empleo, manteniendo su nivel de ingresos y sorteando la gran cantidad de trabas que imponen las respectivas autoridades.

En Fiji, los trabajadores continúan viéndose confrontados a las peores condiciones económicas que se hayan registrado en el país. Esta situación ha ejercido una gran presión, no sólo sobre los recursos nacionales, sino también sobre las familias, que tienen problemas para poder atender a sus necesidades básicas. Un análisis superficial de los indicadores económicos actuales de Fiji podrá ayudarnos a explicar la situación descrita.

Para comprender la situación actual de la economía de Fiji, se debe examinar en forma retrospectiva su desarrollo tanto económico como político desde su independencia. Desafortunadamente, el escaso tiempo del que se dispone para las intervenciones no nos permite tratar esta cuestión. Sin embargo, basta con que diga que actualmente Fiji tiene ante sí la oportunidad de forjarse un nuevo futuro.

Durante muchos años, la industria azucarera fue el pilar fundamental de la economía de Fiji, al constituir una fuente de ingresos nacionales, posibilitar la actividad productiva de agricultores y trabajadores en general, y promover el desarrollo económico de muchos individuos que trabajan en la economía rural de Fiji, basada en la producción agrícola. Gracias al continuo y valioso apoyo de la ex CEE, actualmente UE, una gran parte de la industria azucarera de Fiji podía participar activamente en actividades económicas productivas y lucrativas.

Sin embargo, en la actualidad, esa industria se enfrenta a un futuro incierto. Tanto los agricultores como los trabajadores se enfrentan a un futuro sombrío y depresivo debido a la interrupción del apoyo que brindaba la Unión Europea, necesario para poder llevar a cabo una imperiosa reforma industrial. Esta situación trae consigo graves consecuencias para la economía nacional de Fiji y para la vida de los simples trabajadores y agricultores.

Resulta comprensible que la UE haya suspendido el apoyo a la industria azucarera de Fiji, habida cuenta de los recientes acontecimientos económicos y políticos que tuvieron lugar en el país. Sin embargo, la situación actual de la industria y las consiguientes repercusiones económicas que de ella se deriven, hacen que sea necesaria la aplicación in-

mediata de un conjunto de medidas de estímulo económicas y financieras. Así pues, instamos sinceramente a la UE a que aporte una solución económica y financiera para la gran cantidad de personas cuya subsistencia depende únicamente de la industria azucarera.

Ahora quisiera referirme a la situación interna de Fiji. Cabe señalar que el actual Gobierno de Fiji tuvo la fortaleza moral y la convicción de promulgar la Ley sobre las Relaciones Laborales. Agradezco al Gobierno la promulgación de dicha ley y le insto a que reactive el Foro Tripartito a fin de que tal vez podamos hacer frente a los desafíos actuales. Así pues, deseo expresarles mi sincero agradecimiento, y concluiré mi intervención diciéndoles que la vida es demasiado corta para vivirla inmersos en un clima de adversidad, odio, enemistad y animosidad y que es necesario que encontremos la humanidad en cada uno de nosotros.

Original inglés: Sra. HASSEN (Gobierno, Eritrea)

El Gobierno del Estado de Eritrea continúa apoyando a la OIT en su convicción firme de lograr los objetivos básicos del trabajo decente y el diálogo tripartito. Para reforzar esos principios tenemos previsto establecer un consejo de diálogo social tripartito en el que estamos realizando una serie de actividades preparatorias.

La crisis financiera mundial ha tenido en los países en desarrollo repercusiones distintas a las registradas en los países desarrollados. En resumen, los países en desarrollo no son la causa de esta crisis, pero deben afrontar el grueso de las repercusiones negativas de la misma. La recesión global ha exacerbado el desempleo estructural a gran escala, el subempleo y la pobreza en el mundo en desarrollo y, al mismo tiempo, ha dejado a este mundo falto de mecanismos o recursos para poder superar este dilema actual. Así las cosas, es obvio considerar el Pacto Mundial para el Empleo como una iniciativa oportuna para reducir el período de tiempo que transcurre entre la recuperación económica y un crecimiento acompañado de trabajo decente.

Una globalización justa, la existencia de empresas sostenibles, el respeto de los derechos de los trabajadores y de la igualdad de género, sobre todo en las zonas de conflicto como el Cuerno de África, son algo necesario para instaurar la paz y resolver los conflictos en zonas como la mencionada, que es una de las más volátiles y conflictivas del mundo, y donde no es posible obtener la recuperación económica sin un contexto de paz regional, seguridad y desarrollo nacional. Aunque ha llegado el momento de demostrar una solidaridad y una cooperación reales a nivel nacional y regional, la situación actual en el Cuerno de África no permite ni siquiera que los países vecinos puedan colaborar. Cualquier iniciativa regional real de cooperación se ve seriamente obstaculizada por la situación persistente de múltiples conflictos íntimamente relacionados.

Como ya se sabe, las altas tasas de desempleo junto con la calidad insuficiente de los servicios públicos y unos sistemas de protección social inadecuados, pueden producir malestar social e inestabilidad política, lo cual conduce a los ciudadanos a situaciones de conflicto. Debido al limitado margen fiscal para responder a la crisis financiera mundial, el problema de la inseguridad social exacerba aún más los retos para lograr un desarrollo económico sostenible.

Debido a que no ha habido ningún esfuerzo real por parte de la comunidad internacional para ejercer presión sobre Etiopía a fin de que cumpla el acuerdo de paz de Argel y que se atenga a la decisión final y vinculante de la comisión Eritrea-Etiopía para demarcar fronteras, las oportunidades de cooperación (cuando las hay) entre los sindicatos de trabajadores se han visto seriamente socavadas. En lugar de soluciones sostenibles, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas prefiere agravar aún más el problema sancionando a Eritrea. Aunque no ha habido ninguna prueba que demuestre que Eritrea esté dotando de armas a los insurgentes somalíes, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas decidió sancionar a Eritrea, el 23 de diciembre de 2009. Las víctimas principales de esta sanción son los trabajadores, que se ven afectados tanto desde el punto de vista psicológico como económico.

Las razones por las cuales se han hecho alegatos no sustanciados contra Eritrea, es para utilizar a mi país Eritrea como chivo expiatorio de los errores graves que han tenido lugar en el Cuerno de África. La sanción injusta impuesta sobre Eritrea ha complicado toda perspectiva de paz en la región.

Para concluir, y ya que la paz es una condición indispensable para el desarrollo económico y, por ende, para el bienestar de los trabajadores y de la sociedad en general, instamos a todos los delegados a que se comprometan consecutivamente en la resolución constructiva de los conflictos que sacuden al Cuerno de África para garantizar una paz sostenible.

Lo que necesitamos ahora es adherirnos a la legislación internacional. Una vez que la situación haya sido resuelta, la normalización de las relaciones podrá tener lugar para abrir las fronteras a la integración y a las iniciativas de colaboración en pro de la recuperación económica.

Original inglés: Sr. LITTLE (trabajador, Nueva Zelanda)

Para Nueva Zelanda, que a menudo ha sido citada por el Banco Mundial y otras organizaciones mundiales como uno de los mercados de trabajo menos regulados del mundo, estos esfuerzos son encomiables y necesarios. Son necesarios porque las demandas del sector empresarial de una mayor desregulación, una menor protección para los trabajadores y la anulación de derechos de larga duración, se hacen sentir cada día más y son cada vez más vigorosas. El Gobierno está accediendo a algunas de esas demandas, y además las decisiones conservadoras del sistema judicial están haciendo retroceder los derechos laborales en mi país.

En 2008, se hicieron cambios legislativos que erosionaron algunas protecciones del despido improcedente, y ahora el Gobierno está estudiando una propuesta para reducir aún más las protecciones en contra del despido improcedente. Asimismo, está examinando debilitar la negociación colectiva permitiendo que los grupos no sindicados lleven a cabo negociaciones colectivas para alcanzar acuerdos colectivos, incluso cuando ya existen acuerdos colectivos adoptados por trabajadores sindicados. La última vez que la legislación laboral de mi país lo permitió, en la década de 1990, algunos empleadores fomentaron y estimularon los acuerdos colectivos con condiciones salariales y laborales peores para los trabajadores no sindicados que no tenían acceso a asesoría independiente. A resultas de ello, hasta la fecha los problemas más corrientemente citados con el mercado del trabajo de Nueva Zelanda continúan siendo sus bajos niveles salariales y

una desigualdad creciente en los ingresos, sobre todo si los comparamos con otras naciones desarrolladas cercanas.

La principal ley en materia de trabajo de Nueva Zelanda, la Ley de Relaciones Laborales, dice claramente que uno de sus objetivos es resolver el desequilibrio inherente de poder en la relación de trabajo, pero eso está siendo debilitado por un sistema judicial conservador y alejado de la realidad. Como en muchos países cuyos sistemas jurídicos se basan en el derecho consuetudinario británico, en Nueva Zelanda los derechos laborales conferidos por la ley son de vital importancia para sobreponerse a los principios de los derechos consuetudinarios retrógrados e injustos. Esos principios, por ejemplo, describen la relación laboral como una relación entre dueño y sirviente, consideran inherentemente ilegal el derecho a la huelga y exigen al trabajador muchos deberes para con el empleador y en cambio pocas obligaciones del empleador para con el trabajador.

En la actualidad, la legislación de Nueva Zelanda limita la posibilidad de que los empresarios sustituyan a los trabajadores en huelga o por cierre patronal. Esto ha llevado a la resolución rápida de numerosos conflictos que de lo contrario hubieran seguido interminablemente y hubieran sido lesivos para los intereses de los trabajadores. Hace poco, el Tribunal Superior de Nueva Zelanda ha hecho una interpretación restrictiva del derecho de huelga y ha vuelto a dejar las manos libres a los empleadores. El Tribunal ha justificado su decisión diciendo que debía equilibrar la ley, aun cuando ésta fue justamente introducida para contrarrestar una situación anterior de desequilibrio entre trabajadores y empleadores.

Finalmente, se está observando una tendencia aún más preocupante a eliminar totalmente los derechos laborales de un número creciente de trabajadores. Es cada vez más frecuente el uso de estructuras jurídicas empresariales y de la externalización para hacer que trabajadores que disfrutaban de toda la gama de derechos y protecciones internacionalmente reconocidas pasen a ser trabajadores autónomos sin ninguno de los derechos y protecciones basadas en los convenios de la OIT que tanto celebramos aquí cada año. El derecho empresarial, acompañado por un sistema judicial que no está dispuesto a poner en cuestión los derechos de las empresas, les da a los empleadores el derecho unilateral y sin restricciones de hacer esto y prácticamente lo que quieran.

Por ejemplo, el año pasado, a cerca de 1.000 técnicos de telecomunicaciones en Nueva Zelanda, una proporción significativa de los cuales estaba en la industria y muchos de ellos con un historial de trabajo de más de 20 años en este campo, se les dijo que la compañía telefónica para la cual trabajaban sus contratistas había llegado a un acuerdo con un nuevo contratista que en adelante los emplearía únicamente como autónomos. De repente esos trabajadores altamente calificados tuvieron que comprar su propio equipo y presentar una oferta cada día para su trabajo, y perdieron todos sus antiguos derechos y vieron reducirse sus ingresos. Para muchos de ellos, su trabajo ya no es viable y han decidido abandonarlo.

En otro caso, unos trabajadores del sector lácteo que tenían un conflicto con su empleador se encontraron con que los directores con los que trataban a diario ya no eran técnicamente sus empleadores a causa de la nueva estructura corporativa que había

adoptado la empresa para la que trabajaban. El empleador, real o imaginario, se aprovechó de esta estrategia empresarial para anular los derechos de los trabajadores.

Lo que ocurrió en estos dos casos es legal en Nueva Zelanda, pero con toda seguridad es una injusticia. Demuestra que los principios jurídicos empresariales no han sabido adaptarse a las expectativas modernas de los derechos laborales. Si nuestro Código Internacional del Trabajo, tal como lo entiende la OIT, continúa teniendo algún sentido, esto necesita corregirse.

Original inglés: Sr. SAINKHUU (trabajador, Mongolia)

En la 98.^a reunión de la Conferencia, hace un año, aprobamos el Pacto Mundial para el Empleo. Ahora nos encontramos en el tercer año de la crisis económica mundial. En todo el mundo el desempleo y la pobreza aumentan y seguramente aumentarán más aún. Nunca las posibilidades y los peligros han sido tan frecuentes y tan grandes. Lo único bueno de la crisis es que hoy en día queda demostrado que las economías liberales ya no son las correctas. También existe el hecho vergonzoso de que 80 de cada 100 personas en el mundo no reciben ni un sólo centavo de la seguridad social. Tan sólo 20 de cada 100 personas consumen el 80 por ciento o más de los recursos del mundo y los están agotando.

Es muy importante que tomemos iniciativas. Comer pescado todos los días es menos importante que saber pescar. Asimismo, la seguridad social es importante en todos los países, y especialmente en Mongolia.

Los bancos y gobiernos deberían hacer algo para ayudar a sus víctimas. Los gobiernos deberían estar facultados para intervenir en las economías financieras como entes reguladores con el apoyo del tripartismo y no de las instituciones financieras inter-

nacionales, pues ponen en peligro los empleos y no ofrecen otra manera de salir de la crisis.

Cuando los países en desarrollo afrontan una crisis financiera, las reglas de las instituciones financieras internacionales son las siguientes: aumentar la tasa de interés, reducir el crecimiento económico, adoptar medidas de austeridad, saldar las deudas, entre otras medidas. Los recortes presupuestarios desmesurados hacen peligrar el sector de la salud y el sector de la educación.

Ocurre exactamente lo contrario en los países ricos: bajas tasas de interés, inyecciones de capitales estatales, nacionalizaciones — si bien no se usa ese término — y muchas medidas más.

Esto no es ni equitativo ni decente.

El mundo vive una crisis económica pero existen dos enfoques distintos, según se trate de países pobres o de países ricos. No podemos quedarnos esperando que el Pacto Mundial para el Empleo resuelva nuestros problemas. Tenemos que empezar a luchar ahora.

Nos complace comunicar que las organizaciones de trabajadores y de empleadores de nuestro país han decidido celebrar una conferencia nacional sobre el modelo de la Conferencia de la OIT. Para organizar este evento necesitamos contar con el amplio apoyo de la OIT a través de sus programas de asistencia técnica.

Agradecemos a la OIT y a sus representantes regionales la asistencia que nos han prestado en el lanzamiento del programa nacional sobre el Pacto Mundial para el Empleo. Nuestros interlocutores sociales harán todo lo posible para que su aplicación sea exitosa.

Necesitamos desarrollar la comunicación y mejorar la calidad, más que la cantidad, de la reglamentación.

(Se levanta la sesión a las 13.25 horas.)

Decimotercera sesión

Jueves, 17 de junio de 2010, a las 14.30 horas

Presidentes: Sra. Powell y Sr. de Robien

DISCUSIÓN DEL INFORME DE LA PRESIDENTA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DE LA MEMORIA DEL DIRECTOR GENERAL (CONT.)

Original francés: La PRESIDENTA

Les invito a reanudar la discusión del Informe de la Presidenta del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General.

Original francés: Sr. CHAIBOU (Ministro de la Función Pública y del Trabajo, Níger)

Deseo encomiar la gran calidad de la Memoria del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, Juan Somavia, titulada *Recuperación y crecimiento bajo el signo del trabajo decente*.

He de elogiar también los esfuerzos que el Director General ha desplegado a lo largo de los años para orientar las actividades de cooperación técnica en términos de programas, proyectos y otras acciones de apoyo al desarrollo de nuestros países respectivos. En lo que respecta a Níger, la mayoría de los proyectos ejecutados con el apoyo de la OIT han llegado a su término.

Se trata, en particular, del Programa Nacional del IPEC, del proyecto de lucha contra el trabajo infantil en los lavaderos de oro, del programa de apoyo a la lucha contra el trabajo forzoso y la discriminación y del proyecto de apoyo a la formación profesional y el aprendizaje.

El deseo más ardiente de mi país es que se den las condiciones favorables para que estas actividades de cooperación puedan reanudarse cuanto antes.

Cabe recordar que en la 98.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en 2009, se celebró la Cumbre de la OIT sobre la Crisis Mundial del Empleo, y que sus deliberaciones tuvieron por resultado la adopción del Pacto Mundial para el Empleo. Este Pacto adopta un enfoque basado en la inversión, con miras a reactivar las economías para crear empleo de manera más rápida y mejorar la protección de las personas más vulnerables.

La excelente Memoria del Director General presentada a esta reunión de la Conferencia describe, de manera elocuente, la participación de la OIT en las acciones encaminadas a resolver la crisis económica y social.

África contribuyó en una medida considerable a la adopción del Pacto Mundial para el Empleo. En efecto, en el marco de la aplicación de dicho Pacto en el continente africano, en diciembre de 2009, se celebró un coloquio sobre el trabajo decente, en

Ouagadougou (Burkina Faso), el cual adoptó un hoja de ruta basada en la valorización de los recursos humanos a través del fomento de la formación profesional, de la promoción de un diálogo social abierto, de la promoción de la protección social para las personas vulnerables, de la promoción de las pequeñas y medianas empresas y de la lucha contra las enfermedades. En Níger nos hemos comprometido a aplicar todos los aspectos de esta hoja de ruta.

En este marco, el Ministerio de la Función Pública y del Trabajo, en colaboración con los interlocutores sociales, ha emprendido un proceso de elaboración y aplicación de políticas, programas y planes de acción en materia de trabajo, empleo, formación profesional y protección social, con la perspectiva de hacer realidad el objetivo del trabajo decente.

Con este fin, se han establecido foros para encauzar el diálogo social y las reflexiones en la materia han avanzado a muy buen ritmo.

Asimismo, en colaboración con nuestros interlocutores, los empleadores y los trabajadores, hemos podido proceder a la revisión del Código del Trabajo, en el que se han integrado las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT, así como las disposiciones relativas a la protección de los trabajadores contra el VIH/SIDA, la drepanocitosis y el acoso sexual en el lugar de trabajo.

A fin de favorecer la recuperación y un crecimiento sostenible, Níger ha adoptado una estrategia de reducción de la pobreza que es actualmente el marco de referencia de su política económica y social.

Conviene precisar, en este sentido, que mi departamento ministerial, en sinergia con los que se encargan de las cuestiones relativas a los jóvenes y de la formación profesional, acaba de concebir un programa de acción trienal para la promoción del empleo de los jóvenes que aspira a la formación e inserción de un mínimo de 100.000 jóvenes para 2012, de los cuales un 40 por ciento se incorporará a la agricultura y ganadería, un 30 por ciento, a las actividades artesanales, un 20 por ciento, al comercio y los servicios y un 10 por ciento, a la industria.

Como pueden apreciar, Níger ha comprendido perfectamente que no puede haber una recuperación sostenible de la economía, sin una recuperación del empleo. El reto que se nos presenta es, pues, lograr este objetivo primordial e invertir en las pequeñas y medianas empresas para ayudarlas a alcanzar un buen nivel de productividad y competitividad y asegurar la creación de empleos decentes.

En lo que respecta al acceso a los servicios sociales elementales, mi país está tratando activamente

de reforzar las capacidades institucionales para garantizar la disponibilidad, la accesibilidad y la calidad de sus prestaciones.

Ello permitirá mejorar los principales indicadores de los ODM, en particular la tasa de escolarización en la educación primaria, la proporción entre niños y niñas en la educación primaria y secundaria, la tasa de prevalencia del VIH/SIDA y la esperanza de vida al nacer.

Es evidente que sin un control del crecimiento demográfico, estos resultados difícilmente se podrán alcanzar. De igual modo, me satisface señalar, en este sentido, que las máximas autoridades de mi país son conscientes de que si no se frena el actual crecimiento de la población, podrían ponerse en peligro los esfuerzos desplegados para alcanzar los objetivos de la estrategia de reducción de la pobreza.

Por último, deseo mencionar que las máximas autoridades de mi país otorgan una creciente importancia a las cuestiones de gobernanza. Ello se traduce en su firme compromiso de combatir la corrupción, velando por el respeto de la ortodoxia financiera, promoviendo a un lugar destacado la responsabilidad financiera y mejorando la transparencia y la eficacia en la utilización de los recursos mineros.

Permítanme terminar reafirmando el deseo de mi país, actualmente en transición, de tener una cooperación más activa con la OIT, en particular en materia de diálogo social, lucha contra el trabajo infantil, promoción del empleo y protección social.

Reitero mi llamamiento a todos los mandantes de la OIT, los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, para que manifiesten su pleno apoyo a las propuestas del Director General de la OIT.

Original árabe: Sr. JABBAR (trabajador, Iraq)

Los trabajadores de Iraq esperan que esta Conferencia preste la debida atención al sufrimiento del que han sido víctimas a raíz de la ocupación de los Estados Unidos, cuyas consecuencias han sido muy graves. Se ha destruido la infraestructura y dañado la economía, el desempleo ha aumentado y las oportunidades de trabajo, en especial en trabajos decentes, se han ido reduciendo.

Los derechos de los trabajadores representan los derechos de los hombres, es decir, son los derechos humanos. Mientras que éstos, a su vez, constituyen valores y principios extremadamente importantes integrados en los convenios internacionales.

El Gobierno de Iraq colabora con las organizaciones que se ocupan de velar por los derechos de los trabajadores y, en más de una ocasión, hemos propuesto nuestras propias normas con respecto a las elecciones locales. Sin embargo, aprobó el decreto núm. 8750 por el que se inmovilizaron los fondos sindicales, el cual fue una ley injusta para los trabajadores, los representantes de los sindicatos y los mismos sindicatos, ya que no pudieron participar en las reuniones de las organizaciones sindicales a nivel regional e internacional.

En primer lugar, consideramos que se debería adoptar un nuevo Código del Trabajo preparado por los interlocutores sociales; instrumento que presentamos como la mejor alternativa para los trabajadores iraquíes. Por ello, en este sentido, el Comité Nacional de Sindicatos les invita a participar en la conferencia que se celebrará en Bagdad a finales de 2010 con el objetivo de presentar este nuevo Código del Trabajo que podría permitir la resolución de

muchos de los problemas a los que se enfrentan los trabajadores de mi país.

En segundo lugar, quisiéramos pedirles que no haya injerencia alguna en la labor de los sindicatos y los trabajadores iraquíes, así como en sus actividades. Hacemos un llamamiento para la celebración de elecciones justas y transparentes, sin que el Gobierno tome medidas que obstaculicen esas elecciones. Deseamos que las elecciones se lleven a cabo con transparencia y en el marco de las organizaciones sindicales.

Por último, quisiéramos recordar los atroces crímenes perpetrados por Israel contra el pueblo árabe a través de la imposición de bloqueos injustos sobre Gaza. Han destruido las infraestructuras, atacado jóvenes, mujeres, niños y mayores, por no hablar del reciente asalto al convoy marítimo que transportaba ayuda humanitaria hacia Gaza. Hacemos un llamamiento para que se ponga fin a este bloqueo que viola todos los principios humanitarios y destacamos el último ataque en particular, en el que murieron diversas personas y muchas otras fueron encarceladas o arrestadas e insultadas de forma soez. Recordemos que Israel está conculcando muchos convenios internacionales, y no sólo en Gaza, sino también en el Sur del Líbano y en la República Árabe Siria.

Original inglés: Sr. JAVED (empleador, Pakistán)

Pakistán espera sinceramente que la 99.^a reunión de la Conferencia allane el camino hacia la recuperación y el crecimiento económicos en condiciones de trabajo decente y contribuya a resolver las cuestiones inscritas en nuestro orden del día: el trabajo decente para los trabajadores domésticos, la mejora de la situación del VIH/SIDA, la eliminación del trabajo infantil en el mundo y otros temas importantes.

El Pacto Mundial para el Empleo se aprobó hace un año en la última reunión de la CIT. Recibió el apoyo de los líderes del G-8, que lo describieron como un documento sumamente pertinente ante la crisis a que hacía frente la Unión Europea en esos momentos. Los Ministros de Trabajo y Empleo del G-20 acordaron una recomendación encaminada a acelerar una recuperación intensiva en empleo, en el marco del Pacto Mundial para el Empleo. La Unión Europea constituye el terreno más adecuado, ya que cuenta con todos los ingredientes favorables para la aplicación del Pacto Mundial para el Empleo.

En calidad de representante de los empleadores de un país del Sur, puedo concebir que las perspectivas de crecimiento en todo el mundo se desvanezcan como resultado de la crisis financiera, lo que también se puede interpretar como un mensaje destinado al Sur para que se despierte y saque provecho de sus recursos en aras de una recuperación sostenible. Debemos superar nuestras propias deficiencias.

Debemos comprender claramente que si existe pobreza es porque existe desempleo, subempleo y una falta de políticas de protección social. Si existe trabajo infantil es porque las personas de edad no tienen un trabajo decente. Si existe trabajo forzoso o en régimen de servidumbre es porque no se aplican prácticas de trabajo decente. Si existe una falta de integración de las cuestiones de género es porque las oportunidades de empleo son limitadas. Si la economía no crece es porque no se genera empleo, etc.

La creación de empleo y el trabajo decente son los ámbitos en que más debemos centrar la atención.

Desafortunadamente, el empleo no suele ser un asunto importante en las economías en desarrollo. Esto crea mayor inflación y es una carga para los pobres. Debemos crear oportunidades de empleo como medio para lograr la recuperación y el crecimiento económicos bajo el signo del trabajo decente. Propongo que el FMI conceda préstamos a los países que dependen de la generación de empleo.

Estoy plenamente de acuerdo con la OIT en que «no habrá recuperación sostenible si no se recupera el empleo». Por ello insto a los gobiernos aquí presentes a que adopten y apliquen el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT. Espero que en esta reunión de la Conferencia se pueda encontrar una solución equilibrada al problema del desempleo y reducir el número de desempleados de 212 millones a unos pocos millones a lo sumo.

Felicitemos al Director General por el informe de la misión de alto nivel de la OIT en los territorios árabes ocupados. Lamentamos que gente inocente e incluso la ayuda humanitaria brindada por la comunidad internacional al pueblo palestino se hayan visto afectadas por la acción militar de Israel, que ha costado la vida a voluntarios inocentes de Turquía y otros países. Condenamos rotundamente esta acción e instamos a que se transmita un mensaje claro de preocupación al Gobierno israelí. Pedimos que se utilice el mismo criterio en el Este que en el Oeste, en el Sur que en el Norte, y que se aplique sin prejuicios.

Aunque la crisis mundial ha afectado en mayor o menor medida a todos los países del mundo, los países asiáticos han sido los más perjudicados. Somos conscientes del peso que tiene el sector informal, cuya función es esencial en nuestra economía.

Las cuestiones más prioritarias son: la iniciativa del trabajo decente, la seguridad y salud en el trabajo, la responsabilidad social de las empresas, la protección social, el desarrollo de las competencias y el diálogo social.

Contamos con cinco consejos regionales de desarrollo de las competencias dirigidos por empleadores y creados sobre la base de acuerdos de colaboración entre los sectores público y privado, en los que se imparten cursos de formación sobre competencias para el empleo destinados a los jóvenes y a la población activa.

Con su permiso, termino en un momento.

Lamentablemente, nuestro país se enfrenta a desafíos especialmente graves como resultado de la inseguridad internacional. Es un orgullo poder afirmar que, de haber ocurrido en otro lugar, el país se hubiera venido abajo. Pero la nación, el Gobierno, los empleadores y los trabajadores paquistaníes han estado luchando contra esta situación con valentía, celo y firmeza, y confiamos en que pronto podamos superar esos problemas. No obstante, quisiera pedir al mundo en general y a los países desarrollados en particular que comprendan nuestra situación.

Original inglés: Sr. WOJCIK (trabajador, Polonia)

Quisiéramos agradecer los esfuerzos realizados por la OIT durante esta reunión de la Conferencia para poder elaborar un instrumento nuevo y sumamente importante sobre los trabajadores domésticos. Espero que el cumplimiento del mandato de la OIT contribuya a mejorar la vida de millones de trabajadores en este sector.

Hace un año y, desde esta tribuna, el Presidente de Polonia, Sr. Lech Kaczyński, antiguo líder eminente del sindicato Solidarnosc y antiguo miembro

del Consejo de Administración de la OIT, hablaba de los problemas importantes a los que se enfrentaba la clase trabajadora y se mostraba especialmente preocupado por las cuestiones sociales. Lamentablemente, ya no está entre nosotros, puesto que falleció en un trágico accidente de aviación, y todavía estamos conmocionados por esta pérdida irreparable.

Los trabajadores polacos se enfrentan actualmente a dos problemas importantes.

En primer lugar, Polonia sufrió unas enormes inundaciones en las últimas semanas. Miles de personas padecieron las consecuencias de estas inundaciones, y muchas de ellas perdieron todas sus pertenencias. Un gran número de pequeñas empresas, talleres y granjas fueron destruidos. Su reconstrucción precisa una intervención conjunta del Estado y del conjunto de la sociedad.

Se trata de una situación muy grave, porque las inundaciones coincidieron con otro problema, a saber, la crisis mundial.

El año pasado, nuestro Presidente, Lech Kaczyński, en su alocución ante la OIT, indicó que, aunque de momento Polonia no se había visto muy afectada por la crisis mundial, existía todavía una amenaza real. Muy pronto, vimos que tenía razón. Las actividades «anticrisis» llevadas a cabo por el Gobierno en contra de la opinión de los sindicatos condujeron únicamente a un debilitamiento de las normas del trabajo. La tasa de desempleo rebasó el 12 por ciento, y la estabilidad del sistema de pensiones se ve seriamente amenazada.

La Unión Europea y las economías mundiales no generan esperanzas de una recuperación rápida.

En nuestra opinión, la crisis mundial todavía está en su fase inicial y no puede darse por terminada. Incluso aquí, en la OIT, no nos aventuramos a analizar en profundidad la crisis actual, interpretándola como una consecuencia de errores financieros.

Entretanto, la autorización general del comercio mundial sin ninguna condición previa, constituye la razón fundamental de la crisis mundial. Y ello ha generado las circunstancias propicias para una competencia desleal. Quisiera recordar que ésta fue una de las razones por las cuales se creó la OIT hace 90 años, y el mundo del trabajo todavía dista mucho de ser perfecto.

En dos ocasiones ya indiqué desde este mismo lugar, y lo repetiré una vez más, que más de la mitad de la población mundial no está amparada por las disposiciones de dos convenios básicos de la OIT, a saber: 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). Quisiera recalcar que aproximadamente un 55 por ciento de la población mundial está privada de la protección legal de sus derechos a la libertad sindical y la negociación colectiva. Y, más aún, los países que más contribuyen a la competencia desleal mundial no están vinculados por estos Convenios. Permítanme mencionar sus nombres: China, Estados Unidos e India, que representan casi la mitad de la población mundial.

Y permítanme pedir amablemente al Director General de la OIT que amplíe las estadísticas respecto de las ratificaciones de determinados convenios, añadiendo a la población actual de los países en cuestión. Me estoy refiriendo al Informe III (2). Estoy convencido de que ello sería muy instructivo.

No cabe duda de que esta ausencia de libertad sindical socava y debilita considerablemente la aplicación práctica de la libertad sindical en países que sí han ratificado este Convenio. Cuando los sindicatos exigen condiciones de trabajo fundamentales, de trabajo decente, a menudo se les acusa públicamente de actuar en detrimento de la economía nacional y de los propios trabajadores.

Estamos preocupados por las prácticas generales de discriminación antisindical. Por ejemplo, en Polonia, esta discriminación se practica con «guantes blancos», por una parte, y con un silencio permisivo por parte del sistema judicial. Tenemos incluso casos documentados de discriminación por razones de afiliación sindical que han sido desestimados por los tribunales por considerarse poco dañinos para la sociedad. Los casos más graves se investigan minuciosamente. Y ello lleva a la convicción de que los convenios de la OIT, así como la legislación nacional, son ineficaces. Además, las tasas elevadas y crecientes de desempleo disuaden a los trabajadores de asumir puestos de responsabilidad en los sindicatos o aun simplemente de afiliarse a un sindicato. El informe de la CSI sobre la violación de la libertad sindical presentado la semana pasada corrobora nuestra declaración e indica lo grave que es la situación. Ahora bien, no todos los casos se recogieron en este informe.

Por ello, les pido que tomen en consideración cuestiones tan importantes como el empleo decente y mundial en el contexto de la libertad sindical mundial.

Original ruso: Sr. BUDZA (trabajador, República de Moldova)

La Memoria del Director General merece gran atención sin lugar a dudas. Se centra en una serie de medidas importantes adoptadas en el último período y da cuenta de la evolución del ámbito laboral, sobre todo en relación con el trabajo infantil, que es un tema muy controvertido actualmente. Es fundamental que redoblemos nuestros esfuerzos al respecto.

El tripartismo y el diálogo social son las herramientas clave para establecer una estrategia sostenible que permita luchar contra el trabajo infantil. Los interlocutores sociales están trabajando al respecto. Los sindicatos de la República de Moldova no pueden permanecer indiferentes a la explotación del trabajo infantil. Pese a que la Constitución de nuestro país garantiza la protección de los derechos de los menores, se observan casos de trabajo infantil. No tenemos estadísticas exactas, pero sabemos que los menores suelen trabajar en el sector agrícola y en la construcción, entre otros sectores. En los últimos decenios, muchos menores han tenido que mantener a sus familias, ya que sus padres estaban en el extranjero buscando trabajo mejor remunerado. Esos niños no pueden beneficiarse de una educación o formación decente y eso menoscaba sus oportunidades para el futuro. Sus padres, de hecho, intentan hacer esfuerzos para ofrecerles una vida más confortable, pero en la práctica los dejan en peores condiciones materiales y morales.

Los niños son una fuente de mano de obra barata. Un niño puede trabajar como un adulto, pero por menos dinero. En fin de cuentas, perciben salarios ínfimos, lo que socava la capacidad de los sindicatos para negociar remuneraciones más altas y mejores condiciones de trabajo. Los sindicatos de la República de Moldova están en favor de dar a los niños una educación obligatoria y universal, con fi-

nanciación adecuada, y asegurar que todos los trabajadores adultos tengan condiciones de trabajo decentes, lo cual es una meta establecida en el Programa de Trabajo Decente por País de la República de Moldova para 2008-2011. Por esta razón, los sindicatos consideran que el trabajo infantil es un tema clave y la eliminación de todo tipo de discriminación debe ser una acción prioritaria.

Con el fin de prevenir las peores formas de trabajo infantil, a iniciativa de la Confederación Nacional de Sindicatos de la República de Moldova, y con el apoyo del IPEC, el Gobierno y los empleadores han llegado a un acuerdo con el fin de evitar estas peores formas de trabajo infantil. En el acuerdo, los empleadores se comprometen a eliminar las peores formas de trabajo infantil, a no contratar menores para trabajos peligrosos y a tomar medidas para mejorar las condiciones de trabajo y a realizar un examen médico de conformidad con las normas relativas al trabajo infantil. En este contexto, hemos adoptado un repertorio de recomendaciones prácticas para los empleadores a fin de evitar las peores formas de trabajo infantil en la agricultura. Los empleadores se han comprometido a impedir ese tipo de explotación. En la Comisión Nacional tenemos un abogado permanente que controla la aplicación del convenio colectivo y de los Convenios núms. 138 y 182.

Proponemos que, para impedir este tipo de trabajo de los niños, las disposiciones de esos Convenios figuren en los acuerdos. Debe haber más controles, más inspecciones. Además, existe el sector informal, que puede controlar este tipo de trabajo. Vamos a tratar de estar más presentes en todos los ámbitos de la economía y tomaremos medidas decisivas para impedir la explotación de los niños.

Quiero dirigirme a quienes están en la sala y decirles que todos nosotros tenemos hijos y nietos. No queremos que sean explotados y, por lo tanto, pensamos que hay muchas personas desalmadas que carecen de escrúpulos al respecto, y son indiferentes ante la utilización de niños como mano de obra barata.

Agradecemos al Director General y sobre todo a la Oficina de la OIT para los países de Europa Central y Oriental. Queremos que haya trabajo decente para todos en este mundo en constante evolución que es el nuestro.

Original árabe: Sr. BALKDR (trabajador, Yemen)

En nombre de la Federación Sindical de Yemen, le felicito por el éxito de esta 99.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en un momento de profunda crisis económica mundial que sigue amenazando la paz y la seguridad de todos los pueblos del mundo. Los países más pobres y menos desarrollados son los más vulnerables y los más afectados por esta crisis: las oportunidades de empleo han disminuido, ha aumentado el desempleo y también la pobreza y el trabajo infantil, y como los valores ya no se respetan, la justicia y la protección social han desaparecido, amenazando la paz y la estabilidad social.

En estas condiciones difíciles, nuestra Federación continúa obrando, en colaboración con los interlocutores sociales, para limitar los efectos económicos negativos sobre los trabajadores. Hemos firmado la Carta nacional sobre el trabajo decente en colaboración con la OIT, que tiene por objeto lograr el trabajo decente y mejorar la protección social de los trabajadores, modificando la legislación para ajustarla

a las normas internacionales. Aunque se ha elaborado recientemente, ya ha permitido instaurar una estrecha colaboración entre los interlocutores sociales, abriendo la vía del diálogo social tripartito para contribuir al desarrollo y la formulación de políticas que favorezcan la creación de oportunidades de empleo, la reducción del trabajo infantil, la mejora de la protección social y la atención de salud y la mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo a través de la formación, para que de esta manera puedan contribuir al desarrollo económico.

Sin embargo, los retos son considerables. El trabajo informal y el trabajo infantil representan grandes desafíos para el sistema de protección social, sin hablar de la migración y el éxodo rural, causado por la falta de oportunidades de trabajo en las zonas rurales. Por consiguiente, necesitamos el apoyo y la cooperación de la OIT para establecer políticas que mejoren nuestras condiciones de trabajo y permitan a los trabajadores vivir dignamente.

La situación de los trabajadores es precaria en muchos países, pero hay algunos trabajadores que sufren lo indecible, son los trabajadores que se encuentran en los territorios árabes ocupados, en Palestina, en el Golán o en el sur del Líbano, que están totalmente privados de protección social y que son víctimas de discriminación y humillaciones por parte del Gobierno israelí como no se ha visto en otras partes del mundo. Por ello, los trabajadores de los territorios árabes ocupados piden a la OIT que les brinde una mayor protección y medios de subsistencia más dignos, de conformidad con los convenios y las normas internacionales del trabajo.

La vil agresión de Israel contra la Flotilla de la Libertad, que procuraba llevar víveres y medicamentos a los enfermos y las mujeres de Gaza, víctimas del bloqueo, y que se saldó con varios muertos y heridos de muchos países del mundo, debería incitar a todos los que buscan la paz a ser solidarios, levantar el bloqueo y reparar la injusticia que sufre este pueblo. Homenajemos a todas las personas que han sacrificado sus vidas, a Turquía, al Gobierno y al pueblo turco por su solidaridad humanitaria y por haber organizado la Flotilla de la Libertad.

La sociedad internacional debería pedir que se levante el bloqueo en Gaza y reconstruir las empresas destruidas por la guerra de Israel contra la Franja de Gaza.

Sólo queda responder a esta pregunta fundamental: ¿cómo va a reaccionar el mundo a todo lo que ha pasado y sigue pasando en la Palestina ocupada y en los territorios árabes ocupados, en el Golán sirio y en las granjas de Shebaa al sur del Líbano?

Sr. MENA QUINTANA (*trabajador, Panamá*)

Quiero aprovechar esta oportunidad para saludar al pueblo de Palestina por la dura lucha que lleva por su liberación, al igual que a los otros pueblos del mundo. También es digno de mención lo que acontece con el injusto bloqueo que se mantiene contra el pueblo cubano.

Quiero referirme a la Memoria del Director General, la cual recoge de manera puntual los temas que agobian a los trabajadores del mundo en la actualidad, entre otros la falta de trabajo decente y empleos dignos. Porque el trabajo, por ser un valor, es decente siempre. En cambio, no todos los empleos serán dignos. Otros temas son la crisis financiera mundial, el diálogo social, el cambio climático y otros tantos.

Queremos recordar que el Gobierno de mi país, Panamá, es hoy miembro titular del Consejo de Administración, y se pasa hipócritamente hablando de los temas a los que hace referencia el señor Director General en su Memoria y, en la práctica, hace exactamente lo contrario.

Desde la llegada del actual Gobierno presidido por el Sr. Ricardo Martinelli Berrocal, cuyo Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral está dirigido por la Sra. Alma Lorena Cortés, en 11 meses de gestión no han entregado una sola personería jurídica a sindicato alguno en mi país. Es más, de las 19 solicitudes que se había presentado al mes de marzo, ya nueve han sido rechazadas, con lo cual se desconoce olímpicamente lo establecido en nuestro ordenamiento legal.

A un mes exacto de llegar al Gobierno, promulgan la ley núm. 43 que modifica la ley núm. 9 de 1994 y la ley núm. 8 de 1998, relativas a las carreras administrativa y legislativa, respectivamente, con lo cual eliminan de golpe el tripartismo en el sector público, violentando así el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), ratificado por Panamá el 16 de mayo de 1966; esta aplicación retroactiva de la nueva ley permitió despedir a dirigentes sindicales, inclusive dos secretarios generales de asociaciones de servidores públicos.

Hace escasamente un mes las autoridades modificaron, en el más absoluto secreto, una serie de decretos que evitaban que el personal de confianza de las empresas presentara los llamados convenios colectivos, que en su caso no eran otra cosa que acuerdos de protección para evitar la entrada de la organización sindical y la negociación colectiva verdadera.

Dicho de otra forma, con este Gobierno los empresarios se sacaron el gordo de la lotería, porque no se permite la organización sindical y ahora además podrán suscribirse contratos de protección que el Gobierno registrará, a pesar de que 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), ratificados por Panamá, no pueden ser más claros: el derecho de negociación colectiva es exclusivo de los sindicatos.

Una primera medida, preparatoria, fue la aprobación de la ley de los carcelazos, la cual fue hecha a la medida para atacar a las organizaciones sindicales que protesten y cierren calles; contra esta ley se han presentado recursos por considerar que lesiona los derechos constitucionales, aunque sabemos que la corte no los acogerá, ya que el actual Presidente controla a cinco de los nueve magistrados, puesto que tres de ellos son provenientes de los partidos de la alianza del Gobierno y dos fueron nombrados por el actual Presidente y provienen de su entorno personal.

Hace tan sólo tres semanas se acaba de aprobar una ley especial para el área de Barú, basándose en la ley núm. 25 de la zona procesadora para la exportación, que ha sido condenada por la Comisión de Expertos y según cuyo texto se impide el derecho a negociar convenios colectivos por seis años, con lo cual asesinan el incentivo de la organización sindical, ya que un sindicato sin convenio colectivo no es otra cosa que una entelequia.

El Gobierno desconoce olímpicamente las disposiciones de los Convenios de la OIT sobre la liber-

tad sindical y la negociación colectiva, núms. 87 y 98, y el dictamen de la Comisión de Expertos.

Como un ladrón que acecha a su víctima aprovechando la euforia colectiva de la copa mundial de fútbol, y durante un fin de semana, las autoridades acaban de aprobar el 12 de junio, en tan sólo 16 horas de debate real, la ley núm. 30, conocida por la población como la «ley langosta» o «nueve en uno», con la cual le dan un golpe certero al movimiento sindical panameño, y al medio ambiente, al otorgar a la policía licencia para matar, entre otras cosas.

Cercenan el derecho a huelga, permitiendo no sólo que los dueños de las empresas puedan entrar a las mismas durante la huelga, sino que también entregan la custodia de éstas a la policía nacional, que permite la entrada al centro de trabajo de los que se oponen a la huelga, es decir, de los esquiroleros; además, eliminan de un golpe o desconocen al CONATO, organismo sindical vigente desde 1972 en nuestra legislación, y crean una organización paralela.

Los trabajadores de mi país denunciamos a este Gobierno anti sindicato y anti sociedad organizada, ya que a través de una campaña mediática, permanente y sistemática atacan constantemente al movimiento sindical y, con mentiras, manipulaciones y engaño, mantienen al pueblo entretenido.

Este es un Gobierno que va rumbo a una dictadura de derecha y que controla los tres Poderes del Estado, la Contraloría General de la República, y el Ministerio Público, a través de los cuales puede acusar, investigar y condenar a todo aquel que ose cuestionarle o confrontarle.

En países como Colombia, Guatemala y otros, se asesinan a los dirigentes sindicales, se mata a bala limpia, pura y dura; en Panamá, será a través de subterfugios legales que acabarán con los sindicatos y los sindicalistas.

Llamamos pues, su atención señor Presidente y por su conducto al Director General para que vuelquen su mirada hacia este pequeño país de Centroamérica, ya que el destino de los trabajadores y sus organizaciones se encuentran en sumo peligro.

Original inglés: Sr. GURNEY (trabajador, Reino Unido)

Deseo comenzar con un aspecto positivo antes de pasar a tendencias más negativas. Hablando de cosas positivas: los debates en relación con las recomendaciones sobre el VIH/SIDA y los trabajadores domésticos han demostrado la continua importancia que tiene la OIT como organismo que fija normas. Algunos han dicho que ya hay suficientes normas y que la OIT debe centrarse en otros ámbitos, pero el debate sobre ambos temas demuestra la necesidad de seguir desarrollando normas que respondan a las necesidades cambiantes que tienen los trabajadores, los gobiernos y los empleadores en el siglo XXI.

El debate sobre los trabajadores domésticos demostró también la importancia de escuchar las voces de las personas directamente afectadas por las normas propuestas, y de involucrarlas en la definición del programa, y a ese respecto me siento orgulloso de que mi organización fuese representada por una trabajadora doméstica y militante sindical, Sra. Marisa Begonia.

Por lo que respecta al trabajo infantil, fue fantástico ver aquí como parte de todos los acontecimientos vinculados al Informe global, a un grupo de jóvenes de Gran Bretaña que están realzando el perfil de la

campana para eliminar el trabajo infantil a escala global.

Debo destacar la importancia de todos los convenios fundamentales de la OIT al respecto, además de la labor para promover los Convenios núms. 138 y 182, comprendidos en la Memoria del Director General, los Convenios núms. 87 y 98 son fundamentales, porque la mejor garantía de tener lugares de trabajo libres de trabajo infantil en los sectores formal e informal es que los trabajadores estén afiliados a sindicatos.

Pasando a tendencias más negativas, nos preocupa mucho lo que parece ser una tendencia en numerosos países, incluyendo Gran Bretaña, a alejarse del enfoque acordado durante la respuesta inicial a la crisis. Es preciso mantener el estímulo y apoyar la creación de empleos. En efecto, como dijo el martes ante esta tribuna el secretario general de la CSI, Guy Rider, parece que estamos en una estampida hacia la austeridad.

Me permito hacer referencia a una película, «The Usual Suspects», en la que el protagonista y malo de la película dice «la mayor treta que hizo el diablo fue convencer al mundo de que no existía». Me viene esto a la mente cuando pienso en la mala jugada de los financieros y banqueros del mundo, de la que parecen haber salido indemnes. Después de causar la peor crisis económica desde los años 30, guiados por la ambición y con el propósito de crear un sistema de capitalismo de casino insostenible, vuelven a estar en la sombra de nuevo y pretenden que sean los trabajadores quienes paguen los costos de una crisis que no causaron.

Se están haciendo grandes recortes en países como Irlanda, España y Grecia y también se están planeando en mi país. La declaración global de los sindicatos al G-20 fija las políticas que se necesitan realmente para garantizar una recuperación justa y equitativa: para invertir la tendencia al trabajo precario y coadyuvar a la consecución del mandato central de la OIT de lograr el trabajo decente para todos, habrá que mantener las medidas de estímulo centradas en el empleo y el crecimiento, reformar el sistema financiero global incluyendo un impuesto sobre las transacciones financieras y adoptar medidas para luchar contra el cambio climático que prevean la creación de empleos verdes. La OIT tiene un papel clave al cooperar con el sistema más amplio de las Naciones Unidas y con el G-20 con miras al logro de esos objetivos.

Por último, quisiera comentar nuestro descontento en la Comisión de Aplicación de Normas porque se nos negó discutir un caso clave, resaltado en el informe de la Comisión de Expertos, en relación con la vulneración del derecho de huelga por parte de los tribunales británicos.

Como se indica en el Informe general de la Comisión de Normas, «La discusión de este caso hubiera planteado una importante cuestión sobre las restricciones impuestas al ejercicio del derecho de huelga de trabajadores afiliados a los sindicatos, tras haberse interpuesto contra éstos una demanda por daños y perjuicios que amenazaba su supervivencia financiera.»

El caso ha aumentado la pertinencia de nuestros sindicatos tras los fallos judiciales posteriores y también tuvo resonancia en muchos otros países de Europa donde existen restricciones semejantes.

Lamentamos profundamente que algunos miembros del Grupo de los Empleadores no tuvieran suficiente fe en sus propios argumentos para debatir

los pros y los contras de las conclusiones de la Comisión de Expertos de manera abierta y transparente, y debo decir que tenemos el mismo sentimiento en relación con el bloqueo del caso concerniente a Colombia. Para muchos de nuestros miembros, el hecho de que no hayamos podido debatir esos casos, debido a un veto del Grupo de los Empleadores, pone en tela de juicio la credibilidad de todo el sistema de las comisiones de la OIT. Esos vetos no deberían permitirse en el futuro.

Original inglés: Sr. HILMAN (empleador, Indonesia)

La abolición del trabajo infantil, uno de los temas fundamentales de esta reunión de la Conferencia, es un tema que se toma muy en serio en Indonesia. La Asociación de Empleadores de Indonesia (APINDO) es una organización que tiene mucho que ver con la legislación laboral y las condiciones de trabajo y, por tal motivo, apoya sin ambages la erradicación de todas las formas de trabajo infantil, por ejemplo los trabajos que se realizan con maquinaria peligrosa, la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas, el contacto con productos químicos y todo trabajo que pueda afectar negativamente el desarrollo físico o mental de la infancia.

El trabajo infantil es una práctica explotadora que priva a los niños de algunos derechos humanos básicos como el de gozar de una vida saludable y tener la posibilidad de disfrutar de un futuro próspero. El trabajo infantil sólo sirve para perpetuar el ciclo de la pobreza, sobre todo en los países en desarrollo y, aunque algunos empleadores puedan creer lo contrario, no es más rentable en términos de costos de producción.

Es evidente que una prohibición total de la utilización de mano de obra infantil sólo es factible mediante la cooperación de todas las partes interesadas, es decir, los gobiernos, los sindicatos, las ONG, las comunidades locales, los padres y, por supuesto, los propios empleadores.

APINDO está haciendo todo lo posible para que nuestros miembros y todos los empleadores participen activamente en los esfuerzos encaminados a abolir la práctica del trabajo infantil. Esos esfuerzos deben incluir la introducción de una cultura de tolerancia cero por lo que respecta al trabajo infantil en las empresas, así como una mayor sensibilización sobre la responsabilidad social en el lugar de trabajo. En este sentido, APINDO exhorta al Gobierno y a los organismos competentes a tomar medidas encaminadas al logro de este objetivo en Indonesia. Acogemos con satisfacción la iniciativa para elaborar un plan estratégico destinado a los niños trabajadores de edades comprendidas entre los 15 y los 17 años cuyo objetivo consiste en promover el espíritu empresarial e impartir formación, prestar apoyo y ofrecer oportunidades iguales para participar en programas de aprendizaje en empresas de gran reputación.

Nuestro enfoque relativo a la abolición del trabajo infantil concede gran importancia a la educación y a los programas de formación que potencian las capacidades para la comunicación y las relaciones públicas de los niños más expuestos a prácticas de explotación. Un ejemplo de este tipo de iniciativas es el programa de aprendizaje de Indonesia en cuya elaboración han participado la APINDO, la OIT y el Gobierno; su finalidad consiste en impedir que los niños de edades comprendidas entre los 15 y los 17 años sean empleados en actividades laborales inseguras y nocivas para su salud, lo que a su vez

permitirá reducir el desempleo de los jóvenes, la pobreza y la utilización de mano de obra infantil.

Uno de los objetivos de este programa está claramente expresado en el lema que lo caracteriza, «Reforzar la capacidad de APINDO para fomentar la empleabilidad de los jóvenes». Sin embargo, el programa también está concebido para desarrollar las habilidades e intereses de los niños y propiciar el despliegue de todas sus capacidades en sus futuros lugares de trabajo. Cada niño que participa en este programa recibe una formación individualizada en trabajos relacionados con el sector automotriz y el sector del comercio minorista durante un período de seis meses.

Esperamos que la 99.^a reunión de la Conferencia sirva para plantear nuevas ideas constructivas sobre esta cuestión tan apremiante y, asimismo, para suscitar un mayor apoyo a favor de la abolición del trabajo infantil en Indonesia y en todo el mundo. APINDO continuará cooperando con el Gobierno, los sindicatos, la OIT y otras partes interesadas para sensibilizar a la opinión pública sobre este fenómeno y sus consecuencias negativas.

Para concluir permítanme reiterar una vez más el compromiso de APINDO con el objetivo de abolir el trabajo infantil y señalar que creemos firmemente en la importancia de la educación y el desarrollo de los niños. Ellos son el futuro, de ahí que debemos garantizar que todos ellos puedan crecer y desarrollarse, disfrutar del derecho a una vida digna y estar protegidos contra prácticas tan perjudiciales e injustas como el trabajo infantil.

Original japonés: Sr. HOSOKAWA (Viceministro de Salud, Trabajo y Previsión Social, Japón)

En el Japón, tras las elecciones generales del verano pasado, tuvo lugar un gran cambio de gobierno por primera vez en cincuenta años. El nuevo Gobierno defiende el principio de poner en primer lugar la vida de las personas, y ha abordado una serie de retos.

En primer lugar, me voy a referir a la reforma de la administración pública. Desde 1948, en el Japón los derechos laborales básicos de los funcionarios están restringidos, debido a su «condición distintiva» y al carácter público de las funciones que desempeñan, aunque se benefician de apropiadas medidas compensatorias.

Habida cuenta de estas circunstancias, el nuevo Gobierno está preparando grandes reformas de la administración pública, siendo uno de los temas más importantes la recuperación de los derechos laborales básicos de los funcionarios.

A partir de ahora, el Gobierno va a acelerar el trámite para la concesión de esos derechos y hará los mayores esfuerzos para presentar el proyecto de ley pertinente al Parlamento en su próximo período de sesiones. También hemos creado un comité encargado de examinar el derecho de sindicación del personal de bomberos, que presentará sus conclusiones este otoño.

El Gobierno ha hecho todo lo posible para celebrar debates provechosos y llevar a cabo una reforma eficaz de la administración pública, teniendo presente la idea básica de la necesidad de un franco intercambio de opiniones y la coordinación con las organizaciones pertinentes. Mantendremos esta forma de actuar.

Esta crisis económica sin precedentes nos ha enseñado mucho. En el Japón, el nuevo Gobierno está poniendo en marcha el marco de la nueva estrategia

de crecimiento, basada en las lecciones aprendidas, como una visión para la política económica posterior a la crisis. Uno de sus pilares es la estrategia en materia de empleo y recursos humanos.

En primer lugar, en la nueva estrategia de crecimiento queda claro que el Gobierno abordará diversos programas encaminados a la consecución del trabajo decente, porque garantizar la alta calidad del empleo, es la base de un crecimiento económico impulsado por la demanda interna.

Además, teniendo en cuenta la particular tendencia demográfica del país a una menor fertilidad y al envejecimiento, el Gobierno procurará establecer un modelo japonés para superar la baja fertilidad y el envejecimiento. El objetivo es paliar la disminución de la fuerza de trabajo y aumentar su tasa de crecimiento fomentando la participación de los jóvenes, mujeres y ancianos en el mercado laboral y el desarrollo de las calificaciones.

El nuevo Gobierno ha instaurado un diálogo sobre la estrategia de empleo entre representantes del Gobierno y de los trabajadores y los empleadores con objeto de fomentar el diálogo social sobre importantes temas relativos a la política de empleo. Recientemente, en el marco del diálogo sobre la estrategia de empleo, se convinieron metas para 2020 y medidas para concretizar la estrategia sobre empleo y recursos humanos. El acuerdo tripartito quedará reflejado en la nueva estrategia de crecimiento.

A medida que nos recuperamos de la crisis, lo que buscamos es una sociedad en la que se valore la calidad del empleo, una red de seguridad social y la inversión en recursos humanos, en la que ya no tengan cabida la desigualdad ni la pobreza. En otras palabras, una sociedad en la que todos tengan oportunidades de participación social y puedan gozar de los frutos del crecimiento económico.

Para crear esta nueva sociedad, es indispensable que la OIT, cuyo objetivo es la consecución de la justicia social, desempeñe plenamente su papel, utilizando su competencia y sus recursos a través de los entornos apropiados y la supervisión de las normas internacionales del trabajo, y preste asesoramiento en materia de políticas y cooperación técnica.

Concluyo reiterando el compromiso del Japón de apoyar las actividades de la OIT encaminadas a la consecución del trabajo decente.

Sr. SCREMINE (*empleador, Uruguay*)

Los empresarios uruguayos confiamos en los derechos fundamentales del trabajo como forma de contribuir al desarrollo de nuestros pueblos.

Impulsamos la igualdad de género, aborrecemos el trabajo forzoso y deseamos que no exista en nuestro país, ni en el mundo, el trabajo infantil. Aspiramos a que todo trabajador tenga una vida digna a través de su trabajo y que sea plenamente libre de asociarse y reivindicar aquellas cosas que legítimamente le corresponden.

También aspiramos a que todo emprendedor tenga la libertad para concretar su proyecto, su emprendimiento, que forme y desarrolle una empresa sostenible, para luego ofrecer trabajo decente a todos los integrantes de la sociedad.

En esa línea es que aspiramos a un sistema de relaciones laborales de vanguardia donde se regulen todos los aspectos de una relación de trabajo con espíritu previsor, que fomente la cooperación entre las partes y canalice adecuadamente la confrontación.

Bajo ninguna circunstancia compartimos normas que, ya sea por sus textos, sus omisiones o por su aplicación práctica en la realidad, promuevan la confrontación en lugar de la cooperación. No lo aceptamos.

Esas son nuestras líneas de acción y creemos que, en el marco de un diálogo tripartito sincero y productivo, pueden ser impulsadas conjuntamente por gobiernos, trabajadores y empresarios.

Lamentamos señalar que, en materia de normas laborales, en nuestro país no ha sido así. Salvo excepciones para temas muy puntuales del mundo del trabajo, las normas adoptadas en estos últimos años no reflejaron la realidad del sector empresarial y fueron impulsadas sin la legitimidad que brinda un auténtico tripartismo.

Señalamos puntualmente un caso, aunque podríamos hablar de más: la legislación que estableció el marco normativo para la negociación colectiva.

Esta ley que regula uno de los derechos fundamentales del trabajo, nada menos que el de negociación colectiva, fue cuestionada de forma unánime por todo el sector empresarial uruguayo. Además, fue aprobada mientras que en el seno de la OIT se analizaba un recurso de queja que los empresarios nos vimos obligados a presentar.

Mal futuro le depara a una norma que carece de legitimación social, ya sea por la oposición del sector empleador como del trabajador.

Vale la pena recordarlo, pues a veces parecería que los empresarios no tenemos derechos y que no somos uno de los integrantes de la OIT. Pero los gobiernos, los trabajadores y los empleadores miembros del Comité de Libertad Sindical aceptaron de forma unánime la mayoría de cuestionamientos realizados por los empresarios uruguayos.

El Comité de Libertad Sindical invitó no sólo a modificar diversos aspectos de esta legislación, sino también a velar por que se respetasen los principios fundamentales en su aplicación práctica.

Hoy disponemos de una norma viciada en su legitimidad desde dos puntos de vista: no es apoyada por uno de los sectores sociales y ha sido objeto de observaciones por la OIT.

Se ha cuestionado nuestra voluntad de diálogo en este tema. Sin embargo, aquí en el seno de esta casa, en días pasados promovimos la realización de una reunión tripartita, de carácter informal, junto a los expertos de la OIT. No hemos tenido éxito en este intento.

A pesar de todo, respetuosos del Estado de derecho, los empresarios uruguayos están participando en todas las actividades realizadas al amparo de esta nueva ley; es nuestro deber hacerlo.

Creemos que toda demora en solucionar esta situación es un obstáculo para dedicar nuestras energías a otros temas esenciales para la vida del país y el desarrollo empresarial y de los trabajadores.

El nuevo Gobierno tiene en sus manos muchas herramientas para dar señales de que se inicia un camino de tripartismo efectivo en la elaboración de las normas laborales, donde se refleje una visión más amplia sobre las relaciones laborales y se respeten las normas internacionales dictadas por la OIT.

El sector empresarial uruguayo espera que se transite ese camino y así poder lograr los acuerdos que permitan construir un sistema de relaciones laborales moderno y dinámico, impulsor del desarrollo de nuestro país.

Permítame un último comentario, ya que tengo tiempo. Ayer en la Copa Mundial de Fútbol jugaron Sudáfrica y mi país. Un equipo gana y otro pierde. El gran desafío que tenemos aquellos que trabajamos o conducimos relaciones laborales, es que en cada partido ganemos todos.

Original inglés: Sra. JOSHUA OKWACI (Gobierno, Sudán)

Vengo de un país, Sudán, donde hay dos sistemas de gobierno, y represento aquí a nuestra distinguida Ministra de Trabajo, Servicio Público y Desarrollo de Recursos Humanos, la Sra. Awut Deng Acuil, del Gobierno del Sudán Meridional, quien no pudo asistir a esta Conferencia por razones ajenas a su voluntad. La Ministra transmite sus sinceras disculpas y asegura a la Conferencia que el Gobierno del Sudán Meridional cumplirá su firme compromiso de aplicar las normas internacionales del trabajo.

Permítanme señalar a la Conferencia lo que ha realizado nuestro Gobierno para combatir el trabajo infantil con el apoyo técnico de la OIT.

Los Ministerios de Trabajo, de Género y de Educación del Gobierno del Sudán Meridional firmaron, el 16 de octubre de 2008, con la OIT y la Comisión Europea un protocolo de colaboración para el «proyecto TACKLE», a fin de mejorar a escala nacional el empeño que se está haciendo contra el trabajo infantil.

La colaboración con la OIT ha permitido realizar las actividades siguientes. En primer lugar, el taller de planificación y fortalecimiento de la capacidad de las partes interesadas para los interlocutores del proyecto TACKLE, celebrado en Juba, en marzo de 2009. Participaron en él ONG gubernamentales y nacionales que trabajan en el Sudán Meridional; se aceptó el plan de trabajo del proyecto.

En segundo lugar, en septiembre de 2009, en colaboración con el UNICEF y la Comisión de Desarme, Desmovilización y Reintegración del Sudán Meridional, organizamos un taller de formación de formadores sobre la reintegración económica de los niños y jóvenes asociados anteriormente con las fuerzas armadas.

En tercer lugar, el apoyo prestado por los expertos jurídicos de la OIT se utilizó para elaborar un nuevo proyecto de ley de trabajo y empleo en el Sudán Meridional. Este proyecto de ley hace hincapié en el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) y otras cuestiones en materia laboral. Las disposiciones del proyecto especifican, además, la edad mínima, las peores formas de trabajo infantil, así como las condiciones bajo las cuales los niños pueden ser contratados en el Sudán Meridional. El proyecto de ley se encuentra ahora en el proceso de aprobación como ley de trabajo y política de empleo.

En cuarto lugar, con el objetivo de fortalecer la capacidad institucional para así mejorar la posibilidad de formular y aplicar estrategias en materia de trabajo infantil, tres funcionarios han sido formados por la OIT en el Centro Internacional de Formación de Turín, en Italia.

En quinto lugar, se organizó en Juba un taller de redacción de propuestas para los interlocutores de TACKLE. Se evaluaron los conocimientos de los interlocutores con respecto a las modalidades del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) en materia de lucha del trabajo infantil y modelos de redacción de propuestas. Entre los participantes había representantes de los

Ministerios de Trabajo, de Género y de Educación y de ONG nacionales. El resultado fue la elaboración de propuestas de proyecto por los tres Ministerios y una ONG nacional en el sector del fortalecimiento de la capacidad y la concienciación sobre la peor forma de trabajo infantil.

Para mejorar estas redes y la base de conocimientos sobre el trabajo infantil y la educación mediante una mejor sensibilización y difusión de buenas prácticas, los Ministerios del Gobierno del Sudán Meridional, encabezados por el Ministerio de Trabajo, organizaron, el 12 de junio del año pasado, una celebración especial del Día Mundial contra el Trabajo Infantil. Y se previó celebrar un evento similar en 2010, en el que participarán niños entre los principales actores.

En séptimo lugar, se llevó a cabo una investigación, en colaboración con la Universidad de Bradford, del Reino Unido, a través del apoyo técnico de la OIT en 2009, que dio lugar a la formulación de recomendaciones destinadas a elaborar estrategias para prevenir el trabajo infantil y retirar a los niños en el Sudán involucrados en las peores formas de trabajo infantil, tales como la trata de personas, la industria del sexo, y las industrias ilícitas y peligrosas. Esto allana el camino para efectuar una serie de estudios piloto a fin de analizar y comprender el papel que desempeñan los conflictos armados en la participación y las condiciones laborales de los niños en las peores formas de trabajo infantil.

Tenemos algunos retos por delante. Hasta ahora, no se dispone de datos concretos sobre el trabajo infantil en el Sudán Meridional. Pero la guerra ha traído como consecuencia la pobreza, un gran número de huérfanos, una baja tasa de matrículas y un número considerable de abandonos escolares. Esta situación se ha agravado por el hecho de que la mayoría de los hogares están a cargo de mujeres.

Existe una gran demanda de formación profesional; actualmente tenemos sólo cuatro centros públicos de formación profesional con instructores semicualificados. Habida cuenta de nuestra situación después de la guerra, tenemos un importante número de niños y jóvenes que no han seguido el sistema educativo regular.

Para ayudarnos a llevar a cabo nuestras actividades destinadas a combatir las peores formas de trabajo infantil, el Ministerio de Trabajo, en nombre del Gobierno del Sudán Meridional hace aquí un llamamiento a la OIT para que siga dando su apoyo técnico, particularmente, en los ámbitos siguientes: la formación de los instructores actuales en los centros públicos de formación profesional; el apoyo técnico para las encuestas sobre trabajo infantil y mercado laboral; el suministro de equipo de formación para estos centros, y el suministro de material en el ámbito de la iniciativa empresarial, es decir, cómo iniciar, gestionar y desarrollar una empresa. Por último, la difusión y concienciación de la futura ley de trabajo y política de empleo elaborada gracias al apoyo técnico de la OIT.

Sra. SIFUENTES DE HOLGUÍN (trabajadora, Perú)

Mis primeras palabras son para destacar los resultados del Programa y Presupuesto para 2008-2009, destinados al desarrollo de los Programas de Trabajo Decente y sus cuatro objetivos estratégicos en los planos mundial, regional y nacional, como lo señala el Director General en su Informe. Me refiero especialmente a la aplicación de los instrumentos esenciales del programa para el desarrollo de los cono-

cimientos y la formulación de políticas, la prestación de diversos servicios de asesoramiento, y el fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores, empleadores y gobiernos. El Director General resalta que los resultados obtenidos en 2008-2009 superan las metas previstas, en promedio, en un 26 por ciento. Se superaron 52 de un total de 68 indicadores, dando cuenta de los resultados obtenidos por cada objetivo estratégico y en conjunto, desagregado por indicador y por región.

No obstante este panorama alentador, debemos resaltar que en el Perú no se reflejan aún mayores avances por lo que se refiere a la aplicación de un Programa de Trabajo Decente o trabajo digno.

Subsisten, en el régimen del Presidente Alán García, graves carencias de acceso de los trabajadores y trabajadoras a sus derechos laborales fundamentales, a mayores oportunidades de empleo e ingresos y a la protección social, y está agudizándose el debilitamiento del diálogo social. La incapacidad del modelo neoliberal para resolver los graves problemas laborales ha colocado al Perú al borde de una nueva crisis de gobernabilidad, que cuestiona la esencia de la democracia misma.

Desde que, en 2006, el Perú asumió ante la OIT el compromiso de impulsar un Programa Nacional de Trabajo Decente en el marco de la Conferencia Regional de las Américas de la OIT, no se ha desarrollado ningún esfuerzo para promoverlo y ponerlo en consulta a los actores sociales.

Pese al Memorándum de Entendimiento suscrito con el Director General de la OIT y el Gobierno peruano en 2007, el Gobierno peruano no ha consultado hasta ahora con los sectores trabajador y empleador, el diseño y aprobación de un Programa Nacional de Trabajo Decente en el Perú, pese a que existe el compromiso de la OIT para la formulación tripartita de dicho Programa. Por el contrario, la CGTP y las organizaciones laborales peruanas son las que han venido exigiendo que se inicien los trabajos para la elaboración de un programa ante el Ministerio de Trabajo y el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo, sin resultados positivos hasta ahora.

En un país donde las ganancias empresariales, o excedentes de la explotación, ascendieron al 63 por ciento del producto interno bruto en 2008 y donde la participación de los salarios es apenas el 20,9 por ciento del PIB, no cabe duda de que existe la imperiosa necesidad de concertar este Programa Nacional de Trabajo Decente con efectos vinculantes y por resultados para el logro de determinados objetivos, articulando el compromiso del Estado en su conjunto. Este programa debería asegurar la vinculación entre el desarrollo humano y el desarrollo económico, como respuesta al impacto de la crisis.

El Gobierno tampoco ha demostrado ningún interés por solucionar los problemas de la suspensión del proceso de diálogo tripartito, sostenido por el Gobierno, el sector trabajador y el empleador a través del Consejo Nacional del Trabajo, desde el 28 de abril de 2009. Igualmente, el Gobierno se resiste a aumentar la remuneración mínima, siendo ésta en nuestro país una de las más atrasadas de la región sudamericana.

Tampoco se han resuelto las reclamaciones de las comunidades nativas contra todos los actos que violan el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169). La reciente ley del derecho a la consulta previa a los pueblos indígenas u originarios aprobada por el Congreso aún no se ha promulgado,

pese a lo cual no se puede eximir al Gobierno de la obligación de ejecutar el derecho de consulta, en especial en lo relativo a la concesión de algún territorio de las comunidades para fines de exploración y explotación minero energética. Mas aún, según la primera disposición transitoria de la ley, no puede considerarse al Instituto Nacional de Desarrollo de los Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuanos (INDEPA), como órgano técnico especializado en materia indígena del poder ejecutivo, si no se integra en el INDEPA a los verdaderos representantes de los pueblos indígenas.

Por lo demás, la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) ha presentado una queja contra el Gobierno peruano ante la OIT en representación de diez comunidades ashaninkas, a la raíz de la expedición de una resolución ministerial del Ministerio de Energía y Minas que otorga las tierras de estas comunidades en concesión temporal a una empresa.

En conclusión, la situación de los derechos de los trabajadores en el Perú no ha mejorado desde que el Comité de Libertad Sindical llamó la atención del Gobierno sobre la importancia de la celebración de consultas previas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores antes de la aprobación de una legislación que afecte a sus intereses. En la actualidad, todas las medidas de carácter laboral para el sector público y privado vienen siendo aprobadas por el Gobierno y el Congreso de la República, sin consulta con las organizaciones de los trabajadores y los empleadores. Mientras tanto, los salarios se mantienen deprimidos, se castiga la afiliación de los trabajadores a los sindicatos, se impide el verdadero ejercicio de la negociación colectiva y no existe un mayor desarrollo de la propia cobertura de la seguridad social. Para colmo, hay un decreto legislativo que sataniza y hace persecución a los dirigentes sindicales, situación que seguirá empeorando si no se enfrenta a través de un Programa Nacional de Trabajo Decente y con la atención de las justas reclamaciones en el país.

Original bangla: Sr. MONTU (trabajador, Bangladesh)

Nos hemos reunido aquí para proteger los intereses y los derechos de los trabajadores, brindarles mejores oportunidades, elaborar las normas necesarias a tales fines y discutir directrices de política para el alivio de la pobreza en general. La Memoria del Director General abarca el amplio espectro de actividades de la OIT y ofrece una visión clara de la evolución de la Organización.

La década del trabajo decente en Asia se encuentra actualmente en curso. Bangladesh ha participado en la promoción y la realización de la labor de la OIT relativa al trabajo decente desde el principio, y ha participado activamente en el Programa IPÉC de la OIT.

Es un honor para mí señalar que Bangladesh se adhirió a la OIT poco después de su independencia y emprendió importantes programas bajo la dirección del padre de la nación, Bangabandhu Sheikh Mujibur Rahman, destinados a proteger y promover los derechos y el bienestar de los trabajadores, de conformidad con los principios de la OIT.

Hasta la fecha, Bangladesh ha ratificado 30 convenios de la OIT, siete de los cuales son convenios fundamentales.

Lamentablemente, en el período 2007-2008, tras la proclamación, injustificada, del estado de excepción, se prohibieron todas las actividades sindicales

en el país y los activistas sindicales fueron víctimas de persecución. Después de las elecciones de diciembre de 2008, la coalición dirigida por Awami League se encargó de la formación del Gobierno, dirigido por la Primer Ministro Sheikh Hasina, que obtuvo una mayoría de dos tercios en el Parlamento. En respuesta a las aspiraciones de los trabajadores y en atención a las demandas anteriores de diferentes organizaciones de trabajadores, en su manifiesto electoral el Gobierno actual se comprometió a ampliar las oportunidades de empleo, reducir la pobreza, reformar las leyes laborales para conformarse a las disposiciones en los convenios de la OIT, eliminar el trabajo infantil y luchar contra la discriminación entre los hombres y las mujeres en el lugar de trabajo. Resulta alentador comprobar que el Gobierno ha impulsado iniciativas para revisar y actualizar la política nacional del menor y que un comité tripartito está revisando el Código de Trabajo nacional con miras a su reforma. El Gobierno, en colaboración con la Oficina de la OIT en Bangladesh, trabaja también en la eliminación del trabajo infantil. Bangladesh mantiene su compromiso de eliminar las peores formas de trabajo infantil de aquí a 2016, tal como se acordó en la Conferencia de La Haya, celebrada en mayo del presente año.

El movimiento sindical de Bangladesh ocupa el primer plano en la labor de promoción de los derechos y los principios fundamentales en el trabajo y las normas de la OIT, así como todos los demás aspectos del Programa de Trabajo Decente. Hemos presentado recomendaciones específicas al Gobierno en relación con las reformas jurídicas que serían necesarias para reforzar los derechos sindicales con sujeción a los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT. Trabajamos incansablemente para garantizar los derechos de negociación colectiva para los trabajadores de distintos sectores, incluido el sector informal. Los sindicatos contribuyen a la aplicación de las directrices de la OIT para combatir el trabajo infantil y el Programa de Trabajo Decente.

La reciente iniciativa de la OIT de crear una norma internacional para proteger a los trabajadores domésticos es de gran importancia para la defensa de ese grupo marginado de trabajadores que trabaja en condiciones de gran vulnerabilidad. En Bangladesh, hay unos 500.000 trabajadores domésticos, muchos de los cuales son niños. El actual proceso normativo sería de especial utilidad y pertinencia para mi país. Los sindicatos han presentado recomendaciones a ese respecto. Esperamos que la decisión que se ha adoptado en esta Conferencia brinde ayuda a los millones de trabajadores domésticos en todo el mundo.

Pese al bajo índice de prevalencia actual, Bangladesh sigue bajo la amenaza de propagación del VIH/SIDA. La Recomendación sobre el VIH/SIDA en el mundo del trabajo serviría de orientación para el Gobierno y los sindicatos de Bangladesh en su labor de reforzar las condiciones de trabajo decente.

Agradecemos a la Oficina de la OIT en Bangladesh, la Oficina regional y la sede de la OIT por sus actividades y cooperación. Esperamos que las actividades de asistencia técnica para la creación de capacidades de los trabajadores, las actividades de formación y concienciación, y de promoción de los derechos laborales se mantengan en el futuro. Pedimos a la OIT que intensifique las actividades de sensibilización sobre el trabajo decente y amplíe la cooperación para la creación de capacidades en los

organismos gubernamentales pertinentes, sobre todo la inspección del trabajo.

Original francés: Sra. GROTHE (trabajadora, República Centroafricana)

Es para mí un honor encontrarme por primera vez en este foro y evocar los desafíos que se nos plantean a todos los trabajadores del mundo entero.

El trabajo infantil en nuestro país constituye un serio problema. La República Centroafricana ha ratificado el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), así como los demás convenios fundamentales de la OIT. El problema que se plantea en mi país consiste en determinar qué habría que hacer para prohibir de forma efectiva el trabajo infantil y erradicar las violaciones ejercidas por los rebeldes en su contra. También padecemos el problema de la discriminación contra las mujeres. Deseo recordar que la República Centroafricana se está recuperando de un conflicto, motivo por el cual los desafíos que se nos presentan actualmente en el mundo del trabajo son numerosos. Cabe citar, entre otros, los salarios adeudados por regímenes anteriores, que siguen impagos, el costo de la vida muy elevado debido a que el poder adquisitivo no aumenta, las consecuencias nefastas de la crisis internacional en la economía centroafricana, la tasa de desempleo constantemente elevada, el subempleo generalizado y la carencia de políticas de empleo, en particular por lo que se refiere a la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad. Todos estos problemas deberían ser debatidos en una mesa redonda entre el Gobierno y los trabajadores, con el fin de hallar soluciones integrales que nos permitan solventar las distintas cuestiones.

Hay que reconocer que el Gobierno busca a menudo la concertación con los interlocutores sociales sobre diferentes temas, dando prioridad al diálogo social para poder encontrar soluciones a los problemas que tienen los trabajadores. Lamentablemente, queda mucho por hacer. Cabe señalar que si bien el Gobierno presta atención a los problemas de los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, la puesta en práctica de las decisiones adoptadas en el marco de las concertaciones deja mucho que desear.

Sin embargo, los trabajadores desean que se adopte el texto de aplicación del decreto mediante el cual se crea el Consejo Nacional Permanente del Trabajo, y que este órgano pueda empezar a funcionar, a fin de poner en práctica de forma efectiva el diálogo social tan defendido por la OIT.

La ampliación de la seguridad social al sector informal de la economía supondrá un gran adelanto para las categorías vulnerables.

Desearía que se reconozca a las mujeres su doble función en el trabajo. Estas no solamente participan activamente en el mercado de trabajo, sino que al mismo tiempo asumen la tarea de perpetuar la humanidad. Es necesario que sus ingresos estén en coherencia con ello, para que puedan hacer frente a múltiples situaciones y a las responsabilidades que les incumben.

Tanto acompañadas por los hombres como en ausencia de éstos, las mujeres han demostrado durante los conflictos que han asolado nuestro país que tienen la capacidad necesaria para asumir su propio destino.

La OIT ha jugado un papel determinante para propiciar un ambiente de relativa paz, especialmente en nuestros países subdesarrollados. Desgraciadamente, no han logrado sensibilizar a otros sectores cuyo objetivo fundamental es lo económico por encima del interés social, de las condiciones de vida y de los derechos de los trabajadores.

La Memoria del señor Director nos deja claro los grandes avances de la OIT y en particular que la única forma de superar la crisis económica es a través de la concertación, no cargando las crisis a las espaldas de los trabajadores.

El diálogo puede ser la ruta apropiada para la solución de la crisis económica, pero un diálogo franco y sincero con disposición de equidad, no trasladando el costo económico al costo social, haciendo estragos en la vida familiar de los trabajadores.

La OIT no debe prestarse para disminuir derechos laborales con la desregulación de leyes. La privatización y la aplicación de políticas neoliberales golpean las raquílicas economías de los pueblos y los trabajadores.

El objetivo fundamental de la OIT es la persona humana, por eso debe desvirtuar con resultados concretos la perfección que manejan nuestros afiliados en la base que genera desconfianza profunda y que sostienen que: 1) la OIT, su papel principal, es mantener un *statu quo*, especialmente en nuestros países subdesarrollados, de concentración de la riqueza y de explotación de la mano de obra barata; 2) que la OIT no es una instancia tripartita con igualdad de oportunidades, ya que los trabajadores tienen frente a sí a los empresarios y los gobiernos y que, de esa manera desigual, se toman las grandes decisiones que afectan a los trabajadores; 3) que la OIT juega un papel dinámico cuando se trata de la implementación de tratados de libre comercio desiguales, como el CAFTA y la aplicación de políticas neoliberales con ventajas para los capitalistas y desventajas para los trabajadores.

En esta Conferencia hemos sido testigos de cosas interesantes. Hemos visto cómo los representantes de los Grupos de los Trabajadores han tratado de defender las posiciones del sector, con decisión y con firmeza, pero también hemos sido sorprendidos con la exclusión de Colombia de la lista de países violadores de los derechos humanos y laborales. No logramos comprender cuáles son las razones para llegar a esa conclusión, sabiendo que hay documentación suficiente que demuestra los crímenes contra dirigentes sindicales en ese país.

Si enumeramos los países violadores de los derechos humanos en América Latina, Colombia encabeza esa lista, continuando con Guatemala. Pero, en este contexto, nuestro país tampoco se queda afuera, no es la excepción.

En Honduras, el 28 de junio de 2009 se perpetró un golpe de Estado militar caracterizado por un Gobierno *de facto* por la represión y la corrupción. Ese golpe de Estado promovido y ejecutado por los grupos de poder económico, que no perdonaron la aplicación de medidas de contenido social, especialmente un salario mínimo más o menos justo, aprobado por el Presidente derrocado, José Manuel Zelaya Rosales. El actual Presidente de la República no emprende acciones de contenido social porque ha sido advertido por esos grupos de poder que, de adoptar medidas con carácter social, lo mismo sucedería con su Gobierno, es decir, sería derrocado.

Como consecuencia de ese golpe de Estado, 3.000 compatriotas fueron detenidos, y se logró su libertad a través de movilizaciones y gracias a la solidaridad internacional. Asimismo, hay más de 300 procesados en los juzgados de la República y otras 40 personas fueron asesinadas, entre ellos dirigentes y afiliados a nuestras organizaciones del sector magisterial, de la formación profesional, de la seguridad y del sector campesino.

La violación de los derechos sindicales es sistemática. Los trabajadores que intentan organizarse son despedidos, y es difícil lograr un contrato colectivo, lo que constituye una violación de los Convenios núms. 87 y 98.

Los trabajadores han tenido que recurrir a realizar acciones enérgicas para poder ejercer sus derechos, como huelgas de hambre, demandando el respeto de los mismos y la aplicación correcta de la justicia. Por ejemplo, se han llevado a cabo acciones en los bajos del Congreso Nacional. Primeramente, un grupo de jueces que fueron despedidos de sus puestos de trabajo por combatir la corrupción y estar en contra del golpe de Estado, se manifestaron en huelga de hambre demandando su reintegro y la aplicación correcta de las leyes por parte de la Corte Suprema de Justicia. Un segundo ejemplo es el de 12 maestros directores departamentales afiliados a diversos colegios magisteriales que hoy se encuentran en la misma situación, demandando su reintegro porque han sido despedidos de manera ilegal, violentando el estatuto del docente y demás leyes laborales del país. Dieciséis miembros del sindicato de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras fueron encarcelados e incluso sus principales dirigentes están sometidos al desafuero sindical por vía judicial, medida que tienen por finalidad destruir su organización y sentar precedentes para las demás organizaciones.

Original inglés: Sr. MATOMBO (*trabajador, Zimbabwe*)

Nos reunimos una vez más con altas expectativas sobre los planes actuales de recuperación económica y esperamos que los indicios positivos perduren. La OIT ha proporcionado ya el marco para una recuperación económica sostenible a través del Pacto Mundial para el Empleo, motivado por la necesidad cada vez mayor de adoptar el Programa de Trabajo Decente. Esto exige el compromiso serio de los interlocutores sociales para encontrar soluciones que nos hagan salir de la crisis.

Los interesados en los acuerdos tripartitos, especialmente los gobiernos, deberían comprometerse a crear margen de maniobra fiscal para estimular el crecimiento económico o a crear estrategias concretas de empleo centradas en las personas, como se enuncia en el Pacto Mundial para el Empleo.

Ahora todo el mundo sabe que, incluso cuando la economía mundial empieza a ver indicios de recuperación, deja sin embargo tras de sí una brecha en el empleo, que normalmente tarda en traducirse en oportunidades de empleo.

Conforme celebramos el segundo aniversario de la Declaración sobre la Justicia Social, comprendemos la necesidad de añadirle el Pacto Mundial para el Empleo y el Programa de Trabajo Decente, que si se aplican sobre la base de las capacidades de los países, generarán resultados económicos verdaderamente positivos. Esta es la razón por la que el trabajo decente proporciona una medida de progreso económico que se acompaña de trabajos de calidad. La semana pasada, la Presidenta del Consejo de

Administración formuló una declaración global en relación con la Declaración de Justicia Social de 2008 y el Pacto Mundial para el Empleo en la que señaló qué poderosos son estos instrumentos para superar los efectos de la crisis socioeconómica y dijo, de manera muy ilustrativa, que ofrecen textos humanos y colocan a las personas en el centro de la recuperación económica y al empleo en el corazón de las políticas de recuperación.

Debo decir que pese a estas buenas intenciones, en los países en desarrollo, y en África en particular, nos enfrentamos con desafíos enormes. En esos retos se entremezclan niveles elevados y aparentemente sin fin de pobreza, desempleo y subempleo, entre otros. También las exigencias de las instituciones mundiales de gobernanza en relación con los requisitos para los préstamos están erosionando las ventajas del Pacto Mundial para el Empleo y ahora van en contra de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. En Zimbabwe, el Directorio Ejecutivo del FMI, al debatir sobre las consultas del artículo IV con el Gobierno, le aconsejó recortar drásticamente los salarios de los funcionarios. Y sin embargo, el índice de desempleo es del 85 por ciento y el sueldo medio de un funcionario es de un tercio del salario de subsistencia.

El Programa de Trabajo Decente y el Pacto Mundial para el Empleo han sido aceptados por varios organismos multilaterales, lo que parece hacer pensar que el sistema tripartito de la OIT podría continuar negociando con esos organismos para que acepten la propia naturaleza, contenido e intenciones de una mundialización equitativa y el espíritu del trabajo decente.

Para salir de la crisis es necesario un mayor diálogo social. En mi país, el tripartismo está bien encarrilado, aunque avanza a un ritmo lentísimo pero suficientemente efectivo para dar muestras de progreso.

Las partes, a través del patrocinio y la facilitación de la OIT, han tomado medidas para profundizar el concepto del diálogo social, adoptando prácticas óptimas de otros países. Habida cuenta de ello, el Foro Tripartito de Negociación firmó la Declaración de Kadoma, que es fundamental para acercar a los interlocutores y hacer que se concentren en la recuperación económica. Las partes tripartitas van a dar mayor eco a esta Declaración, que fue puesta en marcha por el Presidente Mugabe este año. Con el apoyo de todos los agentes políticos del país, la Declaración puede ayudar a este Estado-nación en sus estrategias de recuperación económica.

La delegación de trabajadores se ve alentada por el entorno pacífico en que desempeñó su mandato la comisión constituida por la OIT para investigar sobre las violaciones del derecho de sindicación y los derechos humanos. Los trabajadores de Zimbabwe siguen muy de cerca y con ansiedad si se aplicarán plenamente las recomendaciones, especialmente 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), la derogación de la Ley de orden público y seguridad y la aplicación del estado de derecho, entre otras cosas y si se permitirá a Gertrude Hambira, Secretaria General del Sindicato de Trabajadores de la Agricultura General y las Plantaciones de Zimbabwe, que regrese a su hogar desde el lugar donde se oculta para poder desempeñar sus tareas en el sindicato.

El Congreso de Sindicatos de Zimbabwe apoyará todos los programas económicos y sociales genuinos para que Zimbabwe pueda volver a ocupar el lugar que le corresponde en la comunidad de naciones.

Original francés: Sra. AWASSI ATSIMADJA (empleadora, Gabón)

Quisiera centrar la atención en el Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo *Intensificar la lucha contra el trabajo infantil* (Informe I (B)). Como ya saben ustedes, los empleadores participan en este debate desde los inicios de la Declaración y siguen convencidos de que es sumamente útil. A este respecto, quisiera transmitir el deseo de los empleadores del Gabón de que se intensifique el programa de cooperación técnica PAMODEC.

Esto me da pie a formular algunas observaciones sobre los elementos que logran la simbiosis entre la necesidad de contar con empresas sostenibles y competitivas, y la lucha contra todas las formas de trabajo infantil, en virtud del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Asimismo, debemos evitar una amalgama entre los ámbitos de aplicación de estos dos Convenios, que si bien son diferentes no se excluyen mutuamente.

Por otra parte, debemos apropiarnos del contenido de estos Convenios para transmitirlos y hacerlos comprender a los actores que participan en la utilización o el beneficio de los ingresos procedentes del trabajo infantil, pero también para transmitirlos a otros pueblos.

El Excmo. Sr. Ali Bongo Ondimba, Presidente y Jefe de Estado de la República del Gabón, tiene el cometido de convertir al Gabón en un país emergente.

Todos los empleadores del Gabón se han sumado a este proyecto y, por su capacidad de formular propuestas a los poderes públicos, la Confederación de Empleadores del Gabón, miembro del UNIPACE, ha compartido su experiencia y punto de vista durante la Conferencia de alto nivel sobre el empleo y las empresas sostenibles y productivas en el África meridional, conferencia organizada bajo el liderazgo de la OIE, y a cuyo Presidente felicito por su segundo mandato.

Este foro de alto nivel recibió el apoyo de la OIT y ACT/EMP, se celebró en colaboración con la CPE y BUSA, y dio lugar a la Declaración de Johannesburg sobre el empleo y las empresas del sector privado africano para los Ministros de Empleo del G-20, los cuales se reunieron más adelante en Washington D.C. Aliento a los delegados de la Conferencia a que consulten esta Declaración en el sitio web de la OIE, en la que se pone claramente de manifiesto que el trabajo infantil no debe tolerarse, ya que constituye un factor negativo y un obstáculo al empleo y a la creación de empresas sostenibles y competitivas.

Todos los temas clave que se abordan en el Informe global sobre la erradicación del trabajo infantil, independientemente del enfoque que se adopte, nos llevan a concluir que, aunque se ha logrado mucho, aún queda mucho por hacer.

El contenido de este Informe, como lo hemos observado todos, coincide con los temas debatidos en

las distintas comisiones: aplicación de normas, VIH/SIDA, empleo y trabajo doméstico.

Tras leer la parte II del Informe (Logros importantes de cara a 2016), opino que tal vez debamos reexaminar el IPEC, después de tantos años al servicio de la lucha contra el trabajo infantil, con el fin de pulir sus estrategias y métodos de trabajo, de cooperación, de investigación y de búsqueda de divulgación de información justa y adecuada en cooperación con la economía real, y alcanzar nuestro objetivo, sobre todo en el África Subsahariana.

¿Cómo podemos asegurarnos de que la información es justa y se adapta a cada zona con miras a erradicar ese flagelo? El fortalecimiento de las capacidades de todos los interlocutores tripartitos es la clave de ese combate. En el marco de la reunión interactiva de alto nivel para el examen del Informe global, mi colega empleador de Namibia subrayó que era necesario movilizar los medios adecuados.

En su país se necesitan vehículos todo terreno y materiales de comunicación adaptados a las zonas rurales para llegar a los niños y a sus familias que viven en la selva, y para explicarles por qué debe erradicarse el trabajo infantil.

Por último, y no por ello menos importante, con motivo del Día Mundial contra el Trabajo Infantil, la canción que hemos entonado en coro con los escolares ginebrinos, titulada «Rayo de esperanza en la lucha contra el trabajo infantil», los testimonios de niños trabajadores domésticos, y el tema de los niños escolarizados en Ginebra nos recuerdan la gravedad del problema.

Sra. MUÑOZ (*empleadora, República Bolivariana de Venezuela*)

La OIT ha estado a la altura de su responsabilidad a la hora de apoyar a la empresa privada y a los trabajadores, quienes, en una relación biunívoca e indisoluble, suman sus esfuerzos para lograr una mejor calidad de vida para todos los ciudadanos del mundo, independientemente de credo, raza o discriminación alguna.

Con tal fin, se debe aplicar el Pacto Mundial para el Empleo. Lamentablemente, no todos los gobiernos lo han entendido así, ni han aplicado el pacto.

Por ejemplo, en mi país, la inflación resultante de la práctica de las fallidas políticas, tales como las políticas de controles de precio, de cambio, la falta de respaldo del signo monetario, y la escasa transparencia y rendición de cuentas por parte de las autoridades constituyen, junto a las expropiaciones y confiscaciones y el aumento de la inseguridad jurídica y política en general, las causas fundamentales de la estanflación que vivimos. Estanflación que, de no abatirse, muy probablemente conducirá a una mayor depresión económica.

La inflación en la República Bolivariana de Venezuela, que probablemente sea la segunda mayor del mundo en 2010, podría cerrar este año en el entorno del 35 por ciento. El desempleo debería situarse alrededor de un 10 por ciento, pero, por supuesto, con un incremento galopante del subempleo. El producto interno bruto podría caer entre 6 ó 7 por ciento. Las reservas del Banco Central de Venezuela ya están en su mínimo histórico, como ocurrió también en el viernes negro de aquel lejano 1983. Es decir, estas reservas ya no alcanzan para cubrir más de cuatro meses de todo tipo de salidas al exterior, por conceptos como las importaciones de bienes y servicios, los pagos de deuda, los dividendos y la fuga de divisas.

Y lo que ocurre en la economía no es específico a un par de industrias o sectores. Todos los sectores de la economía registrados por separado en el Banco Central de Venezuela están cayendo, salvo los servicios comunitarios sociales y personales y las comunicaciones, sector éste último que está creciendo a pesar de la crisis, no sólo en Venezuela, sino en todo el mundo.

Según las cifras oficiales, suministradas por el Banco Central de Venezuela, decrecieron los siguientes sectores: servicios de transporte (15,9 por ciento), comercio (11,6 por ciento), industria manufacturera (9,9 por ciento), intermediación financiera (9,7 por ciento), construcción (7,8 por ciento), minería (4,8 por ciento), servicios inmobiliarios (4,8 por ciento), electricidad y agua (2 por ciento) y productos de servicios del Gobierno general (0,2 por ciento).

En promedio, el trimestre pasado decreció en 5,8 por ciento, y algo similar sucedió en el último trimestre del pasado año.

Los componentes de la demanda vienen cayendo, sin tendencia a la recuperación: el consumo privado, la inversión bruta fija, la inversión en acumulación de inventarios, el consumo del Gobierno y, finalmente, las exportaciones.

Mientras el servicio de crudo estuvo creciendo a un ritmo mayor al de nuestra inflación, desde 2003 hasta 2008, los desbalances pudieron esconderse. Pero ya no es posible seguir disimulándolos, ya que la recesión global limita la tasa de crecimiento del precio del crudo, mientras galopa la inflación.

El Gobierno no puede promover un proyecto que está destruyendo la economía nacional y, como consecuencia de ello, el empleo y la propiedad privada, mediante expropiaciones y confiscaciones de empresas y bienes.

El Gobierno no puede beneficiar a otros países en detrimento de nuestro propio país, con importaciones que han crecido casi cuatro veces en los últimos cinco años, al pasar de algo más de 10.000 millones de dólares en 2003 a casi 50.000 millones en 2008.

Hoy, cuando ya no hay dólares suficientes, padecemos entonces de desabastecimiento. El Gobierno no puede restringir la dotación de divisas a las personas y las empresas, aplicando un control de cambios que ha provocado, por su errada política económica, una inflación que empobrece a toda la población.

El Gobierno no puede gastar sin control y sin establecer un fondo de contingencia en la República Bolivariana de Venezuela para que la población no sufra en momentos de dificultades.

La economía nacional debe ser repensada, puesto que, de lo contrario, la aceleración del deterioro económico conducirá a un malestar social.

El nuevo liderazgo empresarial manifiesta, y demuestra a diario, su interés por el diálogo. Y lo mismo ocurre con los trabajadores. Falta que el Gobierno acepte una nueva alianza.

Original inglés: Sr. NADIR (Gobierno, Guyana)

Guyana considera que este es un momento oportuno para expresar su reconocimiento a todos los demás países de la CARICOM, y a la Dra. Ana Teresa Romero y su equipo en la Oficina Subregional de la OIT para el Caribe, por la excelente y eficaz labor que han desarrollado en nuestra región. Hasta la fecha se han completado nueve Programas de Trabajo Decente por País, y Guyana, junto con otros dos países, está terminando los trabajos tras los se-

minarios de planificación celebrados a principios de marzo.

Guyana encomia asimismo la labor de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo, una institución de la OEA, por las medidas adoptadas para el fomento de la capacidad en los ministerios de trabajo de los países de la OEA y el intercambio de información sobre mejores prácticas en la administración del trabajo y la respuesta a la crisis económica mundial.

Con respecto al Informe del Director General sobre el trabajo infantil, Guyana reafirma su compromiso con el objetivo de erradicar las peores formas de trabajo infantil. Es por ello que Guyana: ha ratificado el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) de la OIT; ha establecido la edad mínima para trabajar en los 15 años de edad; ha enmendado su Constitución para asegurar que todos los niños menores de 15 años de edad están escolarizados; ha creado el año pasado un organismo de protección del niño; ha introducido un programa de asistencia a las familias monoparentales, que incluye el desarrollo de la capacitación y una ayuda económica para asegurar que compran herramientas para poder poner en marcha sus propias empresas; ha modificado sus leyes, hace sólo dos semanas, para establecer una desgravación fiscal a toda institución financiera que preste servicios de financiación a una familia monoparental; y ha proporcionado, desde principios de este año, uniformes para cada niño en edad escolar, así como un programa de comidas.

En Guyana se considera que debería haber coherencia entre las definiciones de trabajo infantil y de las condiciones para el empleo de los jóvenes. Demasiado a menudo esos términos se utilizan como sinónimos y las definiciones varían. Por ejemplo, según nuestras leyes, la edad mínima para empezar a trabajar es 15 años y para el empleo de los jóvenes es entre 15 y 16 años de edad. Sin embargo, algunos grupos utilizan el período de entre 15 y 18 años de edad para ambas cuestiones. Esas definiciones sesgan, con una incidencia negativa, los datos sobre el trabajo infantil.

Guyana advierte y expresa su preocupación sobre algunos grupos de países desarrollados contratados para ejecutar proyectos y sobre la honestidad que se puede atribuir a los informes que presentan.

El lunes 14 de junio, los Estados Unidos presentaron su informe de 2010 sobre la trata de personas. En la página 164 se señala que, entre 2005 y 2009, un proyecto financiado por el Gobierno de los Estados Unidos en Guyana, consiguió apartar a 984 niños del trabajo infantil en condiciones de explotación. Al Gobierno de Guyana no se le ha aportado ni una sola prueba, durante todo ese tiempo, de ninguno de esos casos. El mal ya está hecho. El informe de los Estados Unidos se podrá utilizar como un dogma por cualquier institución o profesional, en particular para condenar a mi país.

El grupo contratado, con su informe falseado y sin fundamento, cobró dos millones de dólares del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. El apartar a 984 personas del trabajo infantil parece indicar una prestación satisfactoria de los servicios contratados. El contratista puede seguir timando al contribuyente estadounidense otra vez. Un país pobre muy endeudado, un país en desarrollo que ha establecido mecanismos jurídicos y administrativos para vigilar y luchar contra el trabajo infantil se po-

ne en peligro, con una etiqueta negativa, de ser un país en el que se desarrolla el trabajo infantil.

Con respecto al Pacto Mundial para el Empleo, Guyana apoya la declaración del Director General que, en su mensaje del Día Mundial del Medio Ambiente de 2009, instaba al desarrollo de energías de baja emisión en carbono. Guyana ha escogido esa opción de desarrollo. Mi Presidente, el Sr. Bharrat Jagdeo, que fue galardonado en 2010 como campeón de la tierra por las Naciones Unidas, ha dedicado muchísimo tiempo y recursos para garantizar la participación de los interesados directos y el respeto a los deseos de los pueblos indígenas en la Estrategia de desarrollo de bajas emisiones de carbono de mi país. El Presidente continúa defendiendo la causa del cambio climático.

Por último, Guyana reafirma su compromiso con los valores de la OIT, sus principios y derechos fundamentales en el trabajo, y seguirá cooperando con ustedes en la promoción y aplicación del Programa de Trabajo Decente.

(Asume la presidencia el Sr. de Robien.)

INFORME DE LA COMISIÓN DE APLICACIÓN DE NORMAS: PRESENTACIÓN, DISCUSIÓN Y APROBACIÓN

Original francés: El PRESIDENTE

Vamos a proceder ahora al examen del informe de la Comisión de Aplicación de Normas que se encuentra en las *Actas Provisionales* núm. 16, partes I, II y III.

La Comisión eligió su Mesa, que quedó integrada de la manera siguiente: Presidente, Sr. Paixão Pardo, Vicepresidentes, los Sres. Potter, por el Grupo de los Empleadores, y Cortebeeck, por el Grupo de los Trabajadores; fue designado Ponente el Sr. Horn. Invito a los miembros de la Mesa a venir a la tribuna.

Doy de inmediato la palabra al Ponente de la Comisión, Sr. Horn.

Original inglés: Sr. HORN (*Gobierno, Namibia; Ponente de la Comisión de Aplicación de Normas*)

Es para mí un verdadero honor y un placer presentar a la Plenaria el informe de la Comisión de Aplicación de Normas.

La Comisión es un órgano permanente de la Conferencia, encargado de examinar las medidas tomadas por los Estados para poner en ejecución los convenios que voluntariamente han ratificado, según lo dispuesto en el artículo 7 del Reglamento de la Conferencia. También examina la manera en la que los Estados cumplen con sus obligaciones de sumisión de memorias, como lo prevé la Constitución de la OIT.

La Comisión de Aplicación de Normas constituye un foro único a nivel internacional para discutir la aplicación de normas internacionales del trabajo por parte de los Estados Miembros. Este foro tripartito reúne a representantes de la economía real que provienen de todas las regiones del mundo. Juntos han experimentado tiempos de auge y de declive y se han puesto de acuerdo en garantizar la recuperación y el empleo.

El planteamiento de la labor de la Comisión es la supervisión mediante el diálogo, que es uno de los distintivos de la OIT. El fructífero diálogo a ese respecto entre la Comisión de Aplicación de Normas y la Comisión de Expertos, y con los Estados Miembros, ha sido esencial. La Comisión trabaja en gran medida sobre la base del informe de la Comi-

sión de Expertos. Además, es costumbre para ambas Comisiones que exista un intercambio entre ellas sobre temas de interés común. Este año la Comisión tuvo el placer de darle la bienvenida una vez más al Presidente de la Comisión de Expertos, quien participó en las labores durante la primera semana en calidad de observador, con la posibilidad de dirigirse a la Comisión.

Una cuestión de interés común es el cumplimiento de las obligaciones de presentación de memorias por parte de los Estados Miembros. El trabajo de ambas Comisiones se basa en la información que contienen las memorias presentadas por los gobiernos. Este año la Comisión observó que el fortalecimiento del seguimiento, realizado por las Comisiones — incluyendo una asistencia técnica potenciada y focalizada por parte de la Oficina — logró resultados positivos. Sin embargo, aún existen algunas dificultades, como lo demostró la ligera baja en la tasa de presentación de memorias este año y el número de memorias presentadas tarde. La Comisión pidió a la Oficina que intensifique la asistencia técnica que brinda a los Estados Miembros para que puedan cumplir con sus obligaciones de presentación de memorias, con arreglo a lo establecido en la Constitución.

La Comisión celebró 17 reuniones durante las que recibió información de parte de 46 gobiernos sobre la situación de sus respectivos países.

Durante los últimos cuatro años, los métodos de trabajo de la Comisión han sido examinados por su Grupo de Trabajo tripartito, que ha celebrado, hasta la fecha, ocho reuniones. El examen en curso ha demostrado una evolución importante, ha fortalecido el diálogo entre los miembros de la Comisión en un campo que puede dar lugar a cuestiones controvertidas, ha desarrollado una titularidad tripartita con relación a la gobernanza de la Comisión, y ha permitido que se ajustaran medidas que resultaban insuficientes en la práctica. Este año hemos visto algunas medidas mejoradas en cuanto a la gestión del tiempo, que el Presidente ejecutó estrictamente y que fueron respetadas, en gran medida, por los delegados. Durante la segunda semana se trataron los distintos casos individuales y se distribuyeron con base en un sistema alfabético de rotación. Estas medidas dieron lugar a una eficiencia sin precedentes en la conducción de los trabajos de la Comisión. Al mismo tiempo, la Comisión decidió poner en ejecución dichas medidas de forma pragmática para así seguir desempeñando su papel fundamental de foro para el diálogo tripartito sobre normas internacionales del trabajo. El Grupo de Trabajo seguirá debatiendo sobre reajustes y mejoras futuros.

El informe que tiene ante sí la Plenaria está dividido en tres partes que corresponden a los principales temas que la Comisión ha abordado.

La primera parte tiene que ver con las cuestiones generales tratadas por la Comisión en lo que respecta a las normas, y el Estudio General de la Comisión de Expertos este año trata sobre los instrumentos de empleo y sus conclusiones acerca del informe del personal docente del comité conjunto UNESCO/OIT de expertos.

La segunda parte ha tenido que ver con la discusión de 25 casos individuales examinados por la Comisión, así como sus conclusiones afines.

La tercera y última parte trata sobre la sesión especial celebrada por la Comisión, que trató la cuestión de la observancia por parte de Myanmar del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).

Recordaré cuáles son las características más importantes de las discusiones que tuvieron lugar en la Comisión sobre estas cuestiones.

Se trató el examen relativo a los instrumentos del empleo y al Estudio General. El aspecto más relevante de la primera parte del trabajo de la Comisión fue el examen del Estudio General de la Comisión de Expertos sobre los instrumentos relativos al empleo. Este año, la Comisión de la Conferencia y la Comisión de Expertos han tenido una responsabilidad fundamental. Gracias al Estudio General y a las discusiones afines se concretó la dimensión normativa de la discusión recurrente por parte de la Conferencia sobre el empleo y esto guiará la acción normativa futura de la OIT en un campo que es fundamental para lograr un trabajo decente para todos, sobre todo en tiempos en los que el desempleo se encuentra en el nivel más elevado que jamás se haya observado.

La Comisión de la Conferencia decidió tratar al principio de su trabajo el Estudio General sobre los instrumentos del empleo para garantizar una coordinación oportuna con la Comisión para la Discusión Recurrente sobre el Empleo y hacer una contribución significativa al plan de acción general de la OIT. La discusión de la Comisión estuvo seguida de la adopción rápida de un breve resumen y las conclusiones.

En las conclusiones, la Comisión invitó a los Estados Miembros que todavía no lo han hecho a que ratifiquen con carácter prioritario el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) y que consideren ratificar el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) y el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181). También subrayó que la OIT debía brindar asistencia técnica, incluyendo el fortalecimiento de capacidades, a los Estados Miembros y a los interlocutores sociales, con miras a la ratificación y a la puesta en ejecución eficaz de todos los instrumentos. El resumen y las conclusiones se transmitieron a la Comisión para la Discusión Recurrente sobre el Empleo y se completaron con presentaciones orales por parte de los miembros de la Mesa de la Comisión de Aplicación de Normas.

La interacción entre ambas Comisiones ha sido muy fructífera. En efecto, las conclusiones de las discusiones recurrentes que la Conferencia tuvo ante sí se tuvieron plenamente en cuenta y fortalecieron las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas.

El resultado logrado subraya en particular la capacidad notable de la Comisión de la Conferencia, que gracias al diálogo puede cumplir con su mandato fundamental y puede responder al mismo tiempo a los desafíos contemporáneos. Al hacer frente al importante desafío institucional que se plantea en la Declaración sobre la Justicia Social, el sistema de supervisión también ha contribuido a las actividades de respuesta ante la crisis por parte de la OIT y a la necesidad de pasar a la vía de un desarrollo global incluyente y a una globalización justa, creando así oportunidades para todos.

Con relación a su trabajo fundamental relativo a los 25 casos individuales, la Comisión logró alcanzar un equilibrio entre las distintas regiones y cubrió una mayor variedad de temas. Debatió, asimismo, un número relativamente elevado de casos vinculados con el trabajo infantil, lo cual coincidió con el tema del Informe global de este año con relación a la Declaración de 1998. Uno de los casos de trabajo

infantil cubrió el tema de los trabajadores domésticos, uno de los puntos en materia de normas que ha figurado en el programa de la Conferencia de este año.

Las conclusiones de la Comisión sobre estos casos constituyen una guía efectiva y de gran autoridad para los Estados Miembros a la hora de cumplir sus compromisos con arreglo a los convenios que han ratificado. La Comisión subrayó la seriedad de las cuestiones que surgieron de la aplicación de los convenios ratificados y reconoce al mismo tiempo la necesidad que tienen algunos países de recibir asistencia específica de la OIT. Como lo ha estado haciendo durante los últimos cinco años, la Comisión ha pedido asistencia técnica para 20 de los 25 casos individuales examinados.

La reunión especial que tuvo lugar para considerar la cuestión de la observancia por parte del Gobierno de Myanmar del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) se llevó a cabo atendiendo a la resolución que adoptó la Conferencia en el año 2000. Aunque reconoció algunas medidas limitadas tomadas por el Gobierno de Myanmar, la Comisión, una vez más, hizo hincapié en la necesidad de que el Gobierno siga obrando con miras a la aplicación plena y sin demora de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta, así como de los comentarios de la Comisión de Expertos.

La Comisión decidió incluir párrafos especiales sobre los casos siguientes: la aplicación por parte de la República Centroafricana del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y la aplicación por parte de Myanmar y Swazilandia del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

De conformidad con los métodos de trabajo de la Comisión, el caso de la aplicación por parte de Myanmar del Convenio núm. 87 también figuró en la lista como un caso en el que hace varios años que no se han podido eliminar las discrepancias graves que existen entre la legislación y la práctica.

Para resumir, este año, además de cumplir con su importante tarea de supervisión en cuanto a la aplicación de convenios ratificados, la Comisión ha permitido a la OIT cumplir de forma eficaz sus responsabilidades fundamentales y estar a la altura de los retos resultantes de la crisis mundial, permitiendo una recuperación y un crecimiento mediante el trabajo decente.

Deseo agradecer al Presidente y los Vicepresidentes de la Comisión, por su competencia, eficacia y espíritu de cooperación.

Quisiera recomendar a la Conferencia que adopte el informe de la Comisión de Aplicación de Normas.

Original inglés: Sr. POTTER (empleador, Estados Unidos; Vicepresidente empleador de la Comisión de Aplicación de Normas)

En nombre del Grupo de los Empleadores quisiera elogiar el Informe de la Comisión de Aplicación de Normas que se presenta hoy a la sesión plenaria y recomendar su adopción. Tienen ante sí un documento muy bien presentado por el Ponente.

Mi presentación este año se divide en dos partes: en primer lugar, la perspectiva del Grupo de los Empleadores de la labor de la Comisión y, en segundo lugar, algunas reflexiones personales sobre la Comisión después de haber participado en 29 reuniones de la Conferencia de la OIT. Por consiguiente, mi presentación será un poco más larga que de

costumbre, esto debe atribuirse a la profundidad de mis convicciones respecto de la importancia del sistema de supervisión de la OIT.

El Grupo de los Empleadores reitera su apoyo a los mecanismos de control de las normas de la OIT y su compromiso por fortalecerlo y mantener su pertinencia y su eficacia.

Asimismo, reiteramos el respeto que sentimos por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el valor que atribuimos a esta Comisión creada en 1926.

La responsabilidad final del control de las normas de la OIT radica en los mandantes tripartitos de la OIT, es decir, la Conferencia de junio de conformidad con el párrafo 1 del artículo 23, de la Constitución de la OIT y el artículo 7 del Reglamento de la Conferencia.

El tripartismo, que es un elemento fundamental de la democracia, es complicado y consume tiempo, pero es indispensable para establecer un consenso general sobre el significado, el alcance y la aplicación de las normas de la OIT. Fuera de la Conferencia del mes de junio, de hecho los mandantes tripartitos de la Conferencia y el Consejo de Administración no conocen muy bien los aspectos cotidianos del proceso de control de la aplicación de las normas.

El informe de 2010 de la Comisión de Expertos, contiene más de 800 observaciones sobre evaluaciones individuales de cumplimiento de convenios ratificados. En la actualidad, el informe se somete al Consejo de Administración para su información pero nunca se examina en la Comisión de Aplicación de Normas ni tampoco en el Consejo de Administración. Este año, nuestra Comisión trató sólo el 3 por ciento de las observaciones de los expertos y, esto, sin contar los centenares de solicitudes directas.

El Grupo de los Empleadores estima que debe restaurarse la gobernanza tripartita en el campo de la aplicación de las normas. Creemos que la inclusión de las opiniones de los mandantes en el Informe III (Parte 1 (A)) de la Comisión de expertos es esencial. Esto incluye la posibilidad de que los mandantes tripartitos aborden cuestiones vinculadas con el control de las normas. Tal informe fortalecería la credibilidad, así como la aceptación de las normas de la OIT.

En años anteriores, los empleadores han objetado la realización de pequeños estudios o a los comentarios que no se hicieran con arreglo al artículo 19, por buenos motivos. La hipótesis de trabajo de los mandantes tripartitos de la OIT y, en particular, de los empleadores, es que el significado y alcance de cualquier convenio o categoría de convenios puede encontrarse en el texto de los convenios, en el historial de negociación y en el Estudio general de los expertos.

El año pasado expresamos preocupación respecto de tres de las cinco observaciones generales, dos de las cuales se referían a los nuevos requisitos en materia de presentación de memorias. Pedimos que estos requisitos fueran examinados por la Comisión de Aplicación de Normas y por el Consejo de Administración. No hemos podido determinar en el informe de este año, lo que han hecho la Oficina y los expertos en relación a nuestros comentarios, lo que da la impresión de que existe un quebrantamiento en el proceso de gobernanza tripartita. Este año nos preocupa un nuevo requisito relativo a los convenios sobre salarios y, como el año pasado,

solicitamos que se trate en la Comisión de Aplicación de Normas y en el Consejo de Administración.

Parecería que los expertos no han tenido debidamente en cuenta las inquietudes manifestadas por los gobiernos del Grupo de los Empleadores durante el debate tripartito que tuvo lugar sobre el Estudio general de 2008 sobre las cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas. Estos comentarios se concentraban en los aspectos discriminatorios del Convenio núm. 94 y en su impacto negativo en la creación de empleos y en los contribuyentes, y en su incompatibilidad con la legislación de la Unión Europea. El Grupo de Trabajo Cartier decidió hace 12 años que el Convenio debía ser reexaminado por el Consejo de Administración y todavía no ha tenido lugar ese examen.

Como parte de su contribución a la gobernanza tripartita, el Grupo de los Empleadores formuló comentarios sobre las observaciones generales de los expertos relativas a los Convenios núms. 169, 158 y 87. Remitimos a los expertos a nuestros comentarios sobre estos tres Convenios y a la discusión general y les pedimos que respondan a estos comentarios en su próximo informe.

Les pedimos a los expertos que cuando examinen la segunda parte del informe tengan en cuenta toda la discusión del caso y no sólo las conclusiones. Como lo hacen con los gobiernos, los expertos deben tener en cuenta las opiniones, tanto del Grupo de los Trabajadores como del Grupo de los Empleadores, así como de sus inquietudes. En particular en lo que respecta al Convenio núm. 169, remitimos los expertos al resumen de la discusión detallada del historial legislativo de las cláusulas de consulta que figuran en el Convenio, en el caso relativo al Perú. Es evidente que, puesto que no se requiere consentimiento antes de que comience la actividad económica, la exigencia de los expertos, de pedir a los gobiernos que suspendan la ejecución de los proyectos existentes, y la explotación o exploración de las actividades, y la ejecución de los proyectos de infraestructura, así como la exploración y explotación de los recursos naturales, a la espera del cumplimiento de las disposiciones relativas a la consulta del Convenio, es improcedente. Les pedimos a los expertos que modifiquen su parecer para no poner en peligro el bienestar de los ciudadanos interesados, sobre todo en el actual período de recesión mundial.

El Grupo de los Empleadores también está preocupado por las observaciones de los expertos relativas a Belarús, según las cuales las disposiciones del Convenio núm. 158, que el país aún no ha ratificado, corresponden a las obligaciones previstas en el Convenio núm. 122, que este país sí ha ratificado. Consideramos que el Convenio núm. 122 no prohíbe los contratos de corta duración como es caso en virtud del Convenio núm. 158.

Cabe observar que ninguno de los actuales miembros de la Comisión de Expertos formaban parte de dicha Comisión cuando los expertos llevaron a cabo el último Estudio General sobre los Convenios núms. 87 y 98, en 1994. El Grupo de Empleadores expresa profunda preocupación desde 1953 en cuanto a la creciente reglamentación detallada relativa al derecho a huelga en el marco de estos Convenios, debido al historial legislativo y a los términos de ambos Convenios que demuestran que este derecho no se prevé expresamente. No puede haber una reglamentación detallada sobre cuestiones que no se mencionan de forma explícita en un convenio. Sin

embargo, sin responder a la posición adoptada durante varios decenios por el Grupo de los Empleadores, los expertos han seguido criticando de forma detallada las políticas en materia de huelga de los países ratificantes.

El Grupo de los Empleadores solicita una vez más a los expertos que reconsideren su interpretación del derecho de huelga. El Grupo de los Empleadores solicita su opinión, así como la de otros mandantes, figure de manera detallada en el futuro Informe III (1A) y que se añada al informe de este año el contenido de la posición adoptada por los empleadores.

En un cierto número de casos surgieron problemas importantes en relación con la aplicación y el cumplimiento de convenios ratificados de forma voluntaria. No hay caso más importante para el Grupo de los Empleadores que el caso de la República Bolivariana de Venezuela. El Gobierno sigue injiriendo en los asuntos internos de la organización más representativa de empleadores, FEDECAMARAS, y trata de eliminar al sector privado mediante la expropiación de sus propiedades. Si no existe el sector privado, no existe el tripartismo ni la libertad sindical para los empleadores. Ambos son las piedras angulares de la OIT y son esenciales para la aplicación del Convenio núm. 87. Este caso, que se examina desde hace más de 15 años, constituye un incumplimiento permanente del convenio. Sería trágico que el examen de un caso de libertad sindical en Ginebra tuviera como resultado la detención de personas que hayan participado en esta Conferencia cuando regresen a su país o de otras personas relacionadas con FEDECAMARAS y otros sindicatos.

En vista de que hemos apoyado casi todos los casos del Grupo de los Trabajadores que figuran en la lista de casos, la falta de apoyo por parte del Grupo de Trabajadores en relación con este caso es alarmante, puede tener consecuencias y afecta gravemente nuestras relaciones y nuestra capacidad de trabajar juntos.

La sesión especial sobre la aplicación del Convenio núm. 29, relativa a Myanmar, sigue demostrando que el país está lejos de cumplir su compromiso de abolir el trabajo forzoso en la legislación y en la práctica. El Gobierno debe adoptar medidas concretas para abolir y eliminar el trabajo forzoso. La Comisión ha designado a Myanmar, Convenio núm. 87; República Centroafricana, Convenio núm. 138, y Swazilandia, Convenio núm. 87, en párrafos especiales en la primera Parte I de nuestro informe.

En virtud de la Declaración de 2008 sobre la Justicia Social, este año, el Estudio general sobre la política de empleo se alineó con la Comisión para la Discusión Recurrente sobre el Empleo. La Comisión de Expertos ajustó el formato tradicional del Estudio general para tratar seis normas de la OIT — cuatro convenios y dos recomendaciones — y aportar una contribución a la discusión recurrente sobre el empleo.

Si bien corresponde examinar estos instrumentos en un contexto general, consideramos que se está perdiendo algo muy valioso. El valor real de los estudios generales es la ayuda que permiten brindar a los mandantes a fin de que comprendan mejor las obligaciones que implica la ratificación voluntaria de ciertos tratados y su significado. Hacer corresponder mecánicamente los estudios generales con el programa de las discusiones recurrentes debilita este propósito. Por el contrario, debería ser relativamente sencillo determinar si existen insuficiencias o si

es necesario actualizar el tema de los estudios generales anteriores, o si es necesario realizar un nuevo estudio general. En caso contrario, se volvería a los formatos y contenidos anteriores de los estudios.

Nos preocupan sobre todo los estudios generales futuros, en particular el Estudio General sobre los ocho convenios fundamentales que se realizará dentro de dos.

En comparación con los convenios y las recomendaciones que han sido objeto de la mayoría de los estudios generales, este Estudio General subraya los entre la economía y las normas del trabajo. La actual recesión global subraya la coherencia con las normas de la OIT, que requiere que no ponga en entredicho el logro de un empleo productivo completo y libremente escogido, como lo prevé el Convenio núm. 122.

El Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) prevé un marco de política económica que pueda adaptarse a las circunstancias nacionales.

La actual recesión pone en tela de juicio los dogmas y los conceptos existentes sobre el empleo y demuestra la complejidad de la relación entre la política de empleo y las políticas económicas y fiscales. La acción gubernamental debe concentrarse en el empleo y la empleabilidad, apoyada por políticas del mercado de trabajo que inserten la fuerza laboral en el trabajo, aumenten la productividad y la rentabilidad del trabajo, aumenten el nivel de vida de los trabajadores y permitan una mayor movilidad en el mercado del trabajo.

Se reconoce ampliamente que las PYME son el motor que genera oportunidades de empleo y crecimiento.

La Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189), es un instrumento importante que destaca la importancia de las PYME en la creación de empleo y la necesidad de promoverlas en toda política destinada a lograr el empleo pleno, productivo y libremente elegido. El crecimiento del empleo será impulsado por las PYME, aun cuando éstas hayan sido una de las principales víctimas de la crisis económica y del empleo.

El Grupo de los Empleadores no apoyó ninguna de las recomendaciones de los expertos sobre nuevas normas de política de empleo porque no hay insuficiencias en el marco actual y un instrumento refundido crearía confusión. El Grupo de los Empleadores pide a los expertos que tengan en cuenta nuestra opinión sobre la interpretación y aplicación de algunos de los instrumentos de política de empleo y respondan en su próximo Informe, III (1A), a la Comisión de la Conferencia.

Permítaseme hacer ahora algunas reflexiones personales sobre la parte central de nuestro trabajo: los casos. Las hago ahora porque entiendo que la relación de trabajo entre el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores y algunos gobiernos está en un momento delicado.

La razón por la que no he dejado de volver a esta Comisión a lo largo de 29 Conferencias de la OIT radica en la oportunidad que me ofrece de facilitar la aplicación de las normas de la OIT voluntariamente ratificadas y, en consecuencia, de mejorar las condiciones laborales y sociales de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de sus miembros. Si por mí fuera, abandonaríamos la discusión general y los debates sobre el Estudio General para centrarnos exclusivamente en la aplicación de las normas ratificadas.

Mi enfoque general de la lista de casos y la discusión de los casos está basado en los valores que representan los derechos humanos. Comprende los siguientes elementos: imperio de la ley, equilibrio y equidad, buena fe, análisis, pragmatismo, observaciones de los expertos, evaluación de los antecedentes del caso, esfuerzos realizados por el gobierno, sean o no sostenidos, y finalmente, hacer lo que corresponde.

Con demasiada frecuencia, en nuestra Comisión examinamos la situación adoptando una visión cortoplacista del caso, sin tener en cuenta sus antecedentes, las mejoras o la falta de mejoras, la buena fe del gobierno y su grado de esfuerzo. Aun cuando la situación continúe siendo grave, tenemos que examinar todos estos factores para ser justos con el gobierno, y también para reforzar la finalidad del mecanismo de supervisión, que es estimular y motivar al gobierno para que aplique plenamente las normas que ha ratificado.

Todos los años leo cada una de las observaciones que la Comisión de Expertos presenta en el Informe III (1A). A partir este examen, dejando de lado mi opinión general como empleador, establezco habitualmente una lista de 50 a 60 observaciones que abarcan todo el espectro de las normas de la OIT, pero que se centran especialmente en los ocho convenios fundamentales. Comprendo perfectamente y aprecio la prioridad que el Grupo de los Trabajadores concede a la libertad sindical, pero son muchos los casos referentes a trabajo forzoso, trabajo infantil, discriminación, salud y seguridad, y salarios y horarios, que requieren imperiosamente ser tratados. Sin embargo, conforme al actual enfoque de la lista de casos, nuestra Comisión los pasa por alto o los veta porque no figuran en la lista. Esos «casos huérfanos» quedan relegados al seguimiento por parte de los expertos y de la Oficina.

Por esta razón, me han oído decir muchas veces en la Comisión que tiene que haber más diversidad de asuntos en la lista de casos, con un equilibrio regional, y que no hay que volver sobre los mismos casos año tras año si el gobierno está haciendo esfuerzos sostenidos para mejorar la situación, aun cuando el caso siga siendo grave.

Elegir un caso supone vetar otro, independientemente de la opinión personal. Las personas razonables e inteligentes de buena voluntad pueden no estar de acuerdo en si un caso es más apropiado que otro para figurar en la lista aplicando los criterios que rigen nuestros métodos de trabajo. Un desacuerdo no es un veto.

Desde los años ochenta, ha habido un cambio significativo en el enfoque de las conclusiones de nuestra Comisión. En la época de la guerra fría se hacía más hincapié en las sanciones, mediante un párrafo especial en los casos graves. Con la caída del muro de Berlín, empezó una transición que pasó a dar más importancia a la cooperación técnica, la asistencia técnica, las misiones de alto nivel y las misiones de alto nivel tripartitas y bipartitas. Esto se puede observar en las conclusiones del presente año, ya que en 20 de ellas se recomienda la asistencia técnica y en ocho se prevén misiones. Con una perspectiva de 29 años, mi valoración es que con el enfoque de la asistencia y las misiones hemos motivado satisfactoriamente a más gobiernos a hacer lo correcto, avanzar y cumplir con su obligación de aplicar e implementar las normas del trabajo ratificadas a nivel legislativo y en la práctica, que con el camino del párrafo especial. El golpe del párrafo

especial y la consiguiente falta de aplicación sólo es apropiado cuando el gobierno no está dispuesto en absoluto a adoptar ninguna medida, ni siquiera mínima.

Tenemos que reconocer que en nuestra Comisión transcurre un período de varios meses entre la presentación del informe del gobierno y las observaciones de los expertos ante la Conferencia y el debate en la Comisión. Al hacer la declaración del Grupo de los Empleadores y valorar las conclusiones, he escuchado con atención lo que los gobiernos han hecho desde la presentación de su informe a los expertos, lo que decían que harían y lo que no, así como casos la actualización de los hechos del caso. En resumen, lo que la experiencia me ha demostrado es que el golpe no es la vía más efectiva en la mayoría de los casos, sino que se requiere un enfoque facilitador. Ocasionalmente, hay gobiernos intransigentes y sólo hay una manera de hacer las cosas, la forma dura.

Para terminar, quiero agradecer a la Oficina por su excelente apoyo en el curso de nuestra labor. Hay que reconocer que la iniciativa de la Oficina de establecer hace algunos años un grupo de trabajo sobre los métodos de trabajo de nuestra Comisión ha dado resultados positivos, y este año se han programado cinco casos por día y un horario que ha hecho que las horas de trabajo sean razonablemente decentes.

Nuestro Presidente merece un especial agradecimiento por la firme dirección parlamentaria de las reuniones de este año y su comprensión de los casos al formular las conclusiones. Nuestro Ponente con su irónico y sutil humor, nos ha mantenido en equilibrio. En particular, quiero agradecer al portavoz del Grupo de los Trabajadores, por su continua colaboración, consideración, espíritu práctico y buena voluntad.

También quiero dar las gracias al Grupo de los Empleadores por ayudarme a preparar y presentar algunos de los casos, así como al personal de la OIE y ACT/EMP por su continuo apoyo antes, durante y después de la reunión de la Conferencia.

Para concluir, reafirmo nuevamente el constante apoyo del Grupo de los Empleadores al mecanismo de control de la OIT. Apoyamos el informe sin reserva.

Original francés: Sr. CORTEBEECK (trabajador, Bélgica; Vicepresidente trabajador de la Comisión de Aplicación de Normas)

El 2010 es un año que no olvidaremos. Primero, porque ha sido un año de cambios metodológicos, que valoro positivamente.

En segundo lugar, porque temíamos que augurara una evolución negativa para los mecanismos de control de la aplicación de las normas de la OIT, de los que nuestra Comisión tripartita es uno de los pilares. Sobre esta cuestión, no sabemos aún lo que nos depara el futuro.

El primer cambio consistió en concentrar el formato del Estudio General que, por primera vez, abarcaba los distintos instrumentos relacionados con el empleo. La discusión sobre el Estudio General durante la reunión de 2010 de la Conferencia constituía, así, la primera fase concreta de un nuevo proceso que supone una ruptura con respecto a las prácticas que se siguieron durante largos años en lo que atañe al Estudio General.

Como toda ruptura, ésta ha sido a la vez fuente de renovación y de cuestionamiento.

El Estudio General, tal como se presentó en 2010, guardaba relación tanto con la aplicación del primero de los cuatro objetivos estratégicos a los que se refiere la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, es decir, promover el empleo mediante la creación de un entorno institucional y económico sostenible que permita un seguimiento de buena fe de la resolución, superar la crisis mediante la formulación de un Pacto Mundial para el Empleo, que se aprobó en la reunión de 2009 de la Conferencia Internacional del Trabajo relacionado en especial con los principios para promover la recuperación y el desarrollo, y que recoge el contenido de los convenios y las recomendaciones mencionados en el actual Estudio General.

Así pues, en el futuro Estudio General se reunirán elementos relativos al control de la aplicación de las normas y los elementos que son de índole más política. Es por esa razón que nuestra Comisión tuvo que presentar un informe a la Comisión para la Discusión Recurrente sobre el Empleo.

Por consiguiente, era preciso poner en marcha un procedimiento que permitiese a la Comisión de Aplicación de Normas transmitir las conclusiones pertinentes a la Comisión sobre el Objetivo Estratégico del Empleo.

Esta intensa labor ocupó una buena parte de nuestro tiempo durante la primera semana de la reunión de la Conferencia. Me parece que esta doble discusión jurídica y política era algo ineludible.

Los desafíos sociales a que nos enfrentamos como consecuencia de la crisis y la necesidad de buscar soluciones que nos encaminen hacia una recuperación en la que los intereses de los trabajadores del mundo entero no queden marginados, nos obligaban a hacer frente a este nuevo reto.

Me referiré más adelante al contexto concreto de la discusión general, sin embargo, quisiera detenerme un instante a analizar los efectos de este nuevo procedimiento y nuestros métodos de trabajo.

Les confesaré que ante el cambio de formato del Estudio General, que ahora engloba un conjunto específico de normas, nuestro temor era que pudiésemos perder las ventajas de un proceso que constituía un verdadero valor añadido tanto desde una perspectiva jurídica como pedagógica.

Lo he dicho en otras ocasiones y lo repito sin ambages: los estudios generales tradicionales constituyen un componente jurídico esencial de la labor de control de la aplicación de las normas. Son instrumentos de vigilancia estratégica, pero también instrumentos de presión en un contexto de lucha contra la desregulación. Constituyen asimismo un ejercicio que tiene por ambición mejorar el quehacer legislativo.

Los estudios generales han también servido para trazar vías posibles para que los gobiernos indecisos pudieran aplicar la ley, y han sido igualmente utilizados por los interlocutores sociales para luchar contra determinadas medidas legislativas de su gobierno o para prevenir su adopción.

Con la Declaración de 2008 y con el Pacto Mundial para el Empleo, entramos en una fase política transversal. Esta Declaración no significa que debemos renunciar a aplicar una estrategia normativa en beneficio de una reglamentación voluntaria o de una lógica de responsabilidad social que queda únicamente a discreción de las empresas.

Esta Declaración impone, sin embargo, una evaluación. El punto 3 de la Declaración de 2008

prevé, efectivamente, que el impacto de la Declaración, y en particular la medida en la que contribuye a promover los objetivos y metas de la OIT mediante la aplicación integrada de los objetivos estratégicos, será objeto de una evaluación de la Conferencia, la cual se pronunciará sobre la oportunidad de llevar a cabo nuevas evaluaciones u otras formas apropiadas de acción.

Esta evaluación necesaria debe integrarse en nuestros métodos de trabajo futuros, so pena de que pasemos por alto una de las misiones de la Declaración de 2008.

Por último, permítanme decir que compartimos las advertencias formuladas por la Presidenta de la Comisión de Expertos, sobre la dificultad que plantea examinar varios instrumentos al mismo tiempo.

El Estudio General se convertirá en adelante en una búsqueda de puntos comunes en torno a un tema unificador. El trabajo ha resultado menos difícil este año, gracias al carácter más o menos programático de ciertas disposiciones del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), que se presentaba como un «cimientito» que aglutina los instrumentos examinados.

En 2011 esta labor será sin duda más compleja con el tema de la seguridad social y el examen del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) y del Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168), que son mucho más detallados y prescriptivos.

Había un gran riesgo de contentarnos con enviar a la Comisión sobre el Objetivo Estratégico del Empleo un mero resumen de los puntos presentados en las discusiones tripartitas de nuestra Comisión. De hecho, se envió a la Comisión un resumen de las posiciones adoptadas, aunque iba acompañado de conclusiones breves, pero interesantes.

Las conclusiones recogen el acuerdo de los empleadores, de los trabajadores y de muchos gobiernos de promover con carácter prioritario la ratificación del Convenio sobre la política de empleo, 1964 (núm. 122), pero también del Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) y del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181). En ellas se destacan la interdependencia y los vínculos entre todos los convenios y recomendaciones que eran objeto del Estudio General.

Muy importante también es la invitación de la Comisión de Aplicación de Normas dirigida a los Estados Miembros de la Oficina para redoblar esfuerzos a fin de mancomunar su información y competencias en los sectores cubiertos por estos instrumentos.

En las conclusiones también se pide prever una asistencia técnica que incluya el desarrollo de capacidades a favor de los Estados Miembros y de los interlocutores sociales, a fin de promover la ratificación y la aplicación de esos instrumentos.

Estas conclusiones comprenden dos puntos importantes para el Grupo de los Trabajadores.

En primer lugar, se reafirma la necesidad de una labor común de promoción de los cuatro convenios relativos al empleo y se reafirma la importancia del diálogo social en la aplicación efectiva de estos instrumentos, tan útiles en período de crisis.

En segundo lugar, los trabajadores se alegran también de que se haya dado curso a su solicitud para que se pidan informaciones más amplias, por ejemplo, estadísticas fiables. Desde este punto de

vista, este primer ejercicio puede considerarse satisfactorio.

El segundo gran cambio es la gestión del tiempo y la lista de los casos individuales. Este año se han adoptado medidas estrictas por primera vez para asegurar una gestión del tiempo eficaz para presentar los 25 casos finalmente retenidos y para agilizar el orden en que se tratan los casos de los gobiernos en la lista final.

Una gestión del tiempo equilibrada entre trabajadores, empleadores y gobiernos es primordial para que todos sean escuchados con plena serenidad y de manera cabal.

Podemos alegrarnos en términos generales de la disciplina que reinó en el Grupo de los Trabajadores del lunes al viernes por la noche, inclusive.

Deseo agradecer a los trabajadores originarios de un país presente en la lista por haber tomado la iniciativa de compartir su tiempo de intervención con sus colegas de otra tendencia ideológica o política de su país también presentes. Es un signo de gran madurez poder adoptar este comportamiento de respeto del pluralismo y de la democracia sindical por la que luchamos aquí.

Los colegas pertenecientes a otras tendencias sindicales no son enemigos. La solidaridad es el signo característico y la fuerza del movimiento sindical.

Esto es algo que no debemos olvidar y que debemos repetir públicamente en un momento en que el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación 1948 (núm. 87) y la jurisprudencia dimanante del mismo están siendo impugnados de manera tan clara.

Debe reconocerse el derecho de los trabajadores de todas las ideologías a expresarse sin ser interrumpidos, despreciados o abucheados.

Las conclusiones de nuestra Comisión deben reflejar los intereses y puntos de vista de todos. Cualquier otra forma de proceder puede equipararse a una forma de terrorismo, lo que no es del gusto del Gobierno de Birmania. No soy el portavoz del grupo de los terroristas.

No siempre se respetó esa repartición equitativa del tiempo entre los diversos campos ideológicos. Además, en ciertos momentos estuvo a punto de perderse el respeto debido a los demás, como ocurrió, para decirlo claramente, en la sesión de la tarde del sábado 12 de junio. La situación volvió a la normalidad después de esa sesión, y me alegro de ello.

Sería muy peligroso para todos si desapareciera el respeto entre los tres grupos.

El tercer cambio importante ha sido el cambio radical de tono por parte de los trabajadores y de los empleadores. Evidentemente no tenemos el mismo tipo de discurso. Ello constituye la esencia misma del diálogo social y de la concertación social, que se fundan en la búsqueda de un compromiso entre intereses necesariamente divergentes pero que por el bien de la paz social que garantiza la paz económica deben converger en una forma de acuerdo. Las crisis, en primer lugar financieras y después económicas, que comenzaron a producirse a finales de 2008 radicalizaron las posiciones de unos y otros con respecto a los equilibrios a los que debía darse prioridad en las respuestas que iban a darse a los grandes desafíos que planteaban estas crisis.

Hasta ese año teníamos la impresión de que compartíamos con los empleadores una total confianza en los pilares de los órganos de control, es decir, la Comisión de Aplicación de Normas y la Comisión

de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Ahora bien, es evidente que este año los miembros trabajadores de la Comisión de Aplicación de Normas volveremos a nuestro país con la impresión de que algo ha cambiado en el comportamiento de los empleadores, de ahí que temamos que se esté produciendo un cuestionamiento más fundamental de los objetivos de la OIT. Creo incluso que no somos los únicos que tenemos esa impresión. El discurso pronunciado al concluir la labor de esta Comisión por la representante del Gobierno de Austria en nombre de los 38 países del grupo de los PIEM nos hizo ver que otros grupos compartían con nosotros ese temor de que se esté produciendo una crisis de confianza.

Aunque el Grupo de los Empleadores no ha puesto en entredicho la labor de esta Comisión, el ataque dirigido contra la Comisión de Expertos de hecho tendrá ese efecto. El Grupo de los Empleadores ha arremetido de forma contundente contra un gran número de principios aceptados y reconocidos normalmente como garantes de nuestra labor en tanto que órgano de control de la aplicación de los convenios ratificados de la OIT.

Así pues, los miembros empleadores han manifestado en varias ocasiones que, en su opinión, la gobernanza tripartita en el control de la aplicación de normas corría peligro, o que había un fallo en el proceso de gobernanza tripartita.

Así pues, este ataque contra la Comisión de Expertos, al que afortunadamente no se han unido un buen número de gobiernos, nos ha parecido deplorable. Quisiera referirme de nuevo a la posición expresada por los 38 países del grupo de los PIEM, que también han destacado el importante papel que desempeñan los interlocutores sociales en el funcionamiento práctico de nuestra Comisión. Por mi parte, quisiera añadir que se trata de un funcionamiento basado en el consenso, que lamentablemente resulta cada vez más difícil de alcanzar.

Hemos tenido que volver a expresar nuestra confianza en los expertos, a quienes consideramos escrupulosamente imparciales y de gran valor intelectual. Los expertos deben realizar su trabajo a partir de los materiales que les facilitan las tres partes que forman esta institución; es decir, nosotros compartimos la responsabilidad por lo que respecta a la calidad de su trabajo.

Los empleadores también han atacado el derecho de huelga, o por lo menos contra las ampliaciones de este derecho que los expertos suscribirían.

Los empleadores han seguido reprochando a los expertos la forma en que consideran el contenido y la aplicación de los principios de que trata el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), como ocurrió durante el examen del caso del Perú. Posteriormente manifestaron que tenían dudas de que este Convenio tuviera algo que ver con el derecho laboral.

Por nuestra parte, queremos hacer hincapié en que el Convenio núm. 169 tiene por objeto recordar la particular contribución de los pueblos indígenas y tribales a la diversidad cultural, a la armonía social y ecológica de la humanidad y a la cooperación y comprensión internacionales.

Este Convenio, aun cuando en este caso se estaba invocando en relación con la cuestión de los pueblos del Amazonas, expresa un mensaje muy moderno, como el que habría que proponer para superar la crisis con la intención de hacer mejor las cosas,

de modo que una vez superada el mundo adquiriera un nuevo rostro.

El verdadero problema subyacente es que los intereses económicos priman sobre toda otra discusión, en lugar de permitir una reflexión, como se espera, sobre la justicia social como fuerza que impulsa el sistema y como la única solución para la crisis.

La cuarta dificultad a la que nos vimos confrontados fue la elaboración de nuestra lista de casos. Este año esa actividad resultó particularmente difícil, y todo parece indicar que lo seguirá siendo en el futuro. En efecto, durante los últimos años parece registrarse una tendencia al regateo. Los trabajadores y los empleadores no deberían recurrir al chantaje, al regateo o al derecho de veto. Algunos gobiernos ya han aprendido a respetar ese punto de vista y algunas organizaciones de empleadores también deben imitar esa actitud o de lo contrario sería imposible avanzar con nuestra labor.

No hemos podido referirnos a la situación del Reino Unido porque los empleadores de ese país se oponían a ello por motivos poco claros. Sin embargo, se trata de un caso que ya había sido examinado por la Comisión de Expertos, en cuyo contexto se cuestionaba la conducta de un país de Europa Occidental, miembro de la Unión Europea, en relación con un convenio emblemático, que a menudo se ha aplicado en otras regiones o continentes, a saber, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

Ese caso hubiera planteado ciertamente una cuestión de gran importancia para todos: saber cuáles son los límites al ejercicio del derecho de huelga por parte de trabajadores afiliados a un sindicato cuando el propio sindicato corre el riesgo de ser demandado por daños y perjuicios, lo que podría traer aparejado la declaración de insolvencia del sindicato. ¿Cuáles son los límites cuando se pone en juego la noción de proporcionalidad?

Tampoco hemos podido hablar de Colombia porque los empleadores colombianos se oponían. Sin embargo, y hago hincapié en ello, esa situación ha contado con el acuerdo de nuestra Comisión y del Gobierno, lo que consta en nuestro informe. La propuesta de enviar a ese país una misión tripartita de alto nivel para septiembre de 2010, parece, a mi juicio, constituir un indicio de que se está admitiendo que existen graves problemas pendientes de resolución.

No pudimos conseguir que se añadiese un párrafo especial para poner en evidencia las conclusiones de nuestra Comisión sobre el caso de Guatemala debido a la oposición de los empleadores de dicho país. Sin embargo, en Guatemala los sindicalistas son una especie en vía de extinción y que no cuentan con protección alguna.

Los casos que se refieren a América latina, o por lo menos a algunos países de esta región, se han convertido en temas tabú para los empleadores. Observamos con pesimismo el hecho de que se reconoce que los intereses económicos y los acuerdos comerciales internacionales que se están concertando con numerosos países latinoamericanos priman sobre el progreso de los derechos de los trabajadores, derechos éstos que se encuentran en gran peligro.

No considerábamos que fuera prioritario hablar del caso de la República Bolivariana de Venezuela ni del caso de Burundi. De no haberlos mencionado hubiéramos podido examinar casos de violaciones

mucho más graves de los derechos consagrados en los convenios de la OIT, pero hemos aceptado incluirlos en nuestra lista definitiva en nombre del principio de que el derecho de veto no debe admitirse en estos foros.

Para terminar, quisiera referirme a la lista de los casos. La selección de los 25 casos es una actividad laboriosa y difícil que nos obliga a escoger un número muy reducido de casos de un informe que contiene cerca de 800. Los casos de violaciones de las disposiciones 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) ocupan un lugar privilegiado en nuestra lista, pero ello es totalmente comprensible y legítimo. De esos 25 casos, debemos retirar los casos de doble nota a pie de página que ya han sido examinados por los expertos. El número de casos de doble nota a pie de página indicados por la Comisión de Expertos ascendía este año a siete. Nuestra Comisión los ha examinado en su totalidad como una manera de expresar nuestro respeto por la opinión emitida de los expertos a propósito de estos casos.

Ahora bien, el hecho de figurar en esta lista no es una casualidad. Los gobiernos cuyo nombre no figura en la lista definitiva también deberían leer el informe de la Comisión de Expertos, y conocer los comentarios o recriminaciones formuladas por esta Comisión especializada en la aplicación de las normas de la OIT en la legislación y en la práctica. En estos informes figuran datos que pueden resultar de gran utilidad para los empleadores, los trabajadores, los gobiernos y el progreso social, garantía de paz.

Algunos gobiernos que critican a los expertos deberían aprovechar la ocasión para rectificar los posibles errores que hayan cometido los expertos, o para completar la información que falte.

Deberían aprovechar también para entablar con ellos y con la OIT un diálogo constructivo. No se trata de regresar a sus países respectivos sintiéndose aliviados, sino de un trabajo de introspección sirviéndose del informe de la Comisión de Expertos, y de acudir a la OIT en caso de duda.

El caso de Etiopía es un buen ejemplo de ello. Se hallaba en nuestra lista preliminar pero no fue posible hablar de él por razones de tiempo. El Grupo de los Trabajadores, en conformidad con lo hasta aquí señalado, espera que el Gobierno aplique las recomendaciones de la Comisión de Expertos. Ya no queda nadie detenido en Etiopía por participar en actividades sindicales. Por consiguiente, el Gobierno debería adoptar todas las medidas necesarias para integrar, sin dilación, las disposiciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) en la legislación y la práctica.

Asimismo, tampoco hemos podido incluir en nuestra lista los casos de progreso. Desearíamos hacerlo, no obstante, para que algunos gobiernos puedan destacar los esfuerzos que han realizado con miras a ajustarse a las observaciones formuladas por los expertos. En el futuro, deberemos idear un sistema para cumplir esta tarea.

Lamentablemente aún tenemos que señalar el caso del Japón y el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). Este caso no figuraba entre los que examinaron los expertos en su informe de 2010, pero acordamos que figuraría en el de 2011, de acuerdo con los ciclos de presentación de memorias.

El próximo año esperamos encontrar una solución para lograr la reconciliación con las víctimas de esta situación degradante que permita restablecer la dignidad de aquellas mujeres que fueron utilizadas como esclavas sexuales.

Como demuestran las conclusiones de nuestra Comisión, muchos de los casos presentados este año volvían a someterse a la Comisión de Aplicación de Normas después de múltiples intentos de solicitar memorias, que no tuvieron éxito; tras los ofrecimientos de asistencia técnica, sin resultados concretos; y después de las misiones de contactos directos, de las comisiones de encuesta o visitas de alto nivel. Entre otros países, sin pretender que sea una lista exhaustiva, permítanme señalarles la República Checa, Belarús, Guatemala, Costa Rica, República Islámica del Irán en relación con el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), Swazilandia y Turquía.

Pese a todo, nuestra Comisión decidió, en muchos de los casos, confiar en los gobiernos que han acudido a indicar que estaban realizando esfuerzos para aplicar las normas de los convenios de la OIT examinados.

Quisiéramos tener la certeza de que el respeto de las normas de la OIT sigue siendo un objetivo ampliamente compartido por los Estados Miembros de todas las regiones del mundo. Así pues, esperamos que los gobiernos acepten sin reservas cumplir las disposiciones previstas en las conclusiones correspondientes.

Una última observación con respecto a nuestras conclusiones: de los 25 casos, 20 recibirán apoyo técnico. Insistimos ante los gobiernos para que no consideren la asistencia técnica como una sanción, sino como una oportunidad, una mano tendida, para lograr una mejor aplicación de los convenios de la OIT a escala nacional.

Se decidieron ocho misiones de distintos tipos, de las cuales una se encomendó a un alto cargo político en el caso de Guatemala. Tres párrafos especiales se atribuyeron a Birmania y a Swazilandia respecto del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y a la República Centroafricana respecto del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).

Muchas de las conclusiones recogen solicitudes muy precisas e inequívocas que deberían facilitar la tarea de informar a los expertos dentro de plazos muy concretos. La presencia en nuestra Comisión de varios ministros de trabajo o de altos funcionarios demuestra que los gobiernos siguen prestando atención a la aplicación de las normas de la OIT.

Sólo me queda dar las gracias al Grupo de los Trabajadores el excelente trabajo que hemos podido llevar a cabo en el transcurso de estas tres semanas. Les agradezco el trabajo de preparación de esta reunión de la Conferencia, su colaboración y su espíritu de equipo, todos ellos elementos esenciales para el éxito de nuestras labores en la Comisión de Aplicación de Normas.

Doy especialmente las gracias a la Mesa del Grupo de los Trabajadores de la Comisión de Aplicación de Normas, que se implicó enormemente en la organización de las labores.

Doy gracias también a los otros miembros de la Mesa de la Comisión, así como a los colaboradores de la OIT, por la asistencia técnica y jurídica que nos ofrecieron y a la CIS.

Les ruego tengan a bien aprobar el informe de esta nuestra Comisión.

Original portugués: Sr. PAIXÃO PARDO (Gobierno, Brasil; Presidente de la Comisión de Aplicación de Normas)

Quisiera agradecer a los oradores que me han precedido en el uso de la palabra y que tan bien han sabido presentar los trabajos. No voy a repetir lo que ya dijeron; sólo quisiera subrayar algunos puntos.

En la primera semana, tuvimos oportunidad de examinar el Estudio General sobre el tema del empleo, lo que contribuyó a las labores de esta Comisión de la Conferencia. La segunda semana, manejando muy bien el tiempo de que disponíamos, pudimos examinar 25 casos a razón de cinco casos por día, y a este respecto me permito remitirles las conclusiones de la Comisión. Se debe hacer el debido seguimiento de estas conclusiones. Mantuvimos debates constructivos para encontrar soluciones a estos problemas de aplicación de las normas internacionales. Por ello, tenemos que analizar este documento y prever su aplicación sin medida de represalia alguna, en un espíritu tripartito.

Quiero subrayar el magnífico trabajo de nuestro Ponente, que dio pruebas de su extraordinaria competencia a la hora de examinar casos que tienen enormes consecuencias, habida cuenta de su importancia en relación con la Constitución.

Doy las gracias a los dos Vicepresidentes de la Comisión, así como a los distintos miembros de los dos Grupos y a la Secretaría.

Asimismo, deseo manifestar mi agradecimiento a todos por el espíritu de cooperación en el cual se desarrollaron nuestros trabajos.

Tenemos que subrayar también la importancia que ha revestido para nuestra labor la cooperación de los ministros, hombres y mujeres, que participaron activamente en el debate de algunos casos.

Somos conscientes de que podemos y debemos mejorar aún nuestros procedimientos de trabajo, sobre todo para el estudio de casos. Hemos de mejorar también la celebración de estos debates, ciñendonos a un sistema exclusivamente parlamentario. Para las próximas reuniones tendremos que extraer las enseñanzas pertinentes de los aspectos positivos de esta reunión, es decir, insistir verdaderamente en un caso positivo.

(El orador prosigue en francés.)

Agradeciendo su apoyo y su interés por nuestra Comisión, reciban la expresión de nuestro reconocimiento que les transmito en nombre de todos los miembros.

(El orador prosigue en portugués.)

Concluyo invitando a la Conferencia a que apruebe nuestro informe.

Original francés: El PRESIDENTE

Declaro abierto ahora el debate sobre el informe. Permítanme recordarles que el informe ya fue aprobado por la Comisión, y que por ende no podrá modificarse en esta instancia.

Original inglés: Sr. SAIDOV (Gobierno, Uzbekistán)

Pronunciamos esta declaración debido a las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia con respecto a la aplicación del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), en Uzbekistán.

En primer lugar, en las conclusiones de la Comisión se ignora por completo el informe por escrito de Uzbekistán correspondiente al período

2008-2010 con respecto a la aplicación del Convenio núm. 182, que, de conformidad con los requisitos de la OIT, contiene información completa sobre el fondo de los artículos 8 y 7 del Convenio. Ese informe se presentó el 6 de junio, del año en curso, en una nota oficial.

En segundo lugar, en las conclusiones de la Comisión tampoco se tiene en cuenta, en absoluto, la propuesta incluida en la declaración de la delegación de la República de Uzbekistán en la reunión de la Comisión, de 7 de junio de 2010.

En tercer lugar, las conclusiones de la Comisión son sesgadas, limitadas y selectivas, y tienen una motivación política, en lo que hace referencia a la aplicación por parte de Uzbekistán de las disposiciones del Convenio núm. 182. La decisión de la Comisión se basa en información no verificada y subjetiva de medios de comunicación seleccionados.

En cuarto lugar, la solicitud de más detalles y de que el país acepte una misión de observadores de la OIT, por parte de la Comisión, carece de fundamento.

En quinto lugar, en las conclusiones de la Comisión se utilizan reiteradamente definiciones que no existen en la legislación laboral internacional sobre el uso sistemático y continuado del trabajo infantil.

En relación con lo anteriormente expuesto, la delegación del Gobierno de Uzbekistán señala la necesidad de tomar en cuenta e incluir esta declaración en las *Actas* oficiales y en el informe de la Conferencia.

Nos preocupa la forma abusiva en la que se utilizan las ambigüedades de las disposiciones del reglamento interno de la Comisión, el hecho de que hayan sido ignoradas las decisiones y posiciones del Gobierno y que no se haga referencia a la práctica establecida.

Original árabe: Sr. HAMAD MOHAMED FUDULLA (Gobierno, Sudán)

El Sudán quisiera presentar algunas observaciones respecto a la primera parte del informe de la Comisión de Aplicación de Normas, en concreto los párrafos 238 y 239. También quisiéramos comentar, en la segunda parte del informe, las últimas líneas de las conclusiones, en la página 13.

Respecto a la primera parte del informe pediría a la Conferencia que retirase un elemento de frase y, respondiendo a lo que dijera el Presidente acerca de la imposibilidad de cambiar las conclusiones en la fase actual, señalo que la Conferencia es soberana. Así pues, pido a la Conferencia que se sirva retirar el elemento de frase en cuestión de la primera parte del informe. Este elemento de frase también figura en la página 13 de la segunda parte del informe, y hace referencia a la situación del Sudán con respecto al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).

Ningún orador, sea el representante del Grupo de los Trabajadores, el representante del Grupo de los Empleadores o el representante del Grupo Gubernamental, ha mencionado una condición de esta índole. Las intervenciones orales, como la del representante del Grupo de los Trabajadores, sólo han mencionado la necesidad de asistencia técnica, lo cual confirma que no se ha pedido ninguna verificación. ¿Cuál es pues el origen de esta frase y de la condición de efectuar una verificación? Voy a pedir nuevamente a la Conferencia que suprima esta frase, que impone una condición previa a la asistencia.

Siempre ocurren cosas inesperadas cuando se trata del Sudán. Como primer ejemplo señalamos que el Sudán comunicó las informaciones solicitadas a la OIT. La Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo acusó recibo del informe. No obstante, éste lamentablemente no había sido sometido al examen de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, que concluyó que el Sudán no había cumplido sus obligaciones de presentación de informes. A continuación nos fueron presentadas excusas porque el informe no había sido enviado al lugar apropiado.

El segundo ejemplo se refiere a un caso que se ha producido durante la presente reunión. La secretaria de la Comisión declaró que el Sudán no había presentado sus credenciales a esta 99.^a reunión, lo que nos obligó a presentarlas nuevamente. Se trata de un error por el cual de nuevo nos presentaron disculpas.

Ahora se añade una condición que no se ha señalado en los debates y que ningún orador ha reclamado. Nos preguntamos cuál es su origen y cómo se ha decidido sin la presencia del representante gubernamental del Sudán. Aun cuando el Presidente de la Conferencia haya declarado que la Conferencia no puede introducir modificaciones, rogamos a la Mesa de la Conferencia que someta este asunto a la consideración del Director General, en quien confiamos para que lo investigue. Pedimos también a la Conferencia que suprima la frase relativa a la verificación, que figura en la página 13 de la segunda parte del informe, ya que el Sudán no desea recibir asistencia técnica sometida a condiciones que ningún orador ha reclamado. El Sudán, tras haber recibido de la secretaria una comunicación en la que se le pedía que propusiera las correcciones que considerara necesarias en los documentos sometidos, presentó una petición para introducir modificaciones que le fue rechazada. Hemos dirigido directamente a la secretaria una carta a este respecto y hemos enviado copias al representante del Grupo de los Empleadores y al representante del Grupo de los Trabajadores de la Comisión de Aplicación de Normas, en las que presentamos información detallada sobre este asunto.

El Sudán reclama que se realice una investigación sobre la manera en que se elaboraron estas conclusiones.

Habida cuenta de lo anterior, consideramos que se ha actuado claramente de mala fe. El Sudán declaró que sospechaba que la Comisión tenía segundas intenciones y estaba politizada. Reiteramos esta impresión y recordamos que distintos oradores han mencionado que la actividad o las labores de la Comisión de Aplicación de Normas no estaban exentas de consideraciones políticas.

Sin embargo, este elemento de frase se ha suprimido de las *Actas*. Queremos protestar por la mala fe de que hemos sido víctimas. El Sudán rechaza esta conclusión así como el acta que recoge informaciones incorrectas y declaraciones que no hemos oído durante las reuniones.

Original francés: El PRESIDENTE

Gracias señor. Se ha tomado buena nota de sus observaciones y le aseguro que sus comentarios constarán, como corresponde, en el *Acta* de la reunión.

Original inglés: Sra. DEMBSHER (*Gobierno, Austria*)

Pronunciaré la presente declaración en nombre de 38 países industrializados con economía de mercado, el grupo de los PIEM.

El Grupo de los PIEM hace suyo plenamente el Informe de la Comisión de Aplicación de Normas. El grupo de los PIEM ya pronunció una declaración detallada en el marco de la Comisión de Aplicación de Normas cuando ésta adoptó su Informe y aquí quisiéramos destacar algunos elementos de nuevo.

El grupo de los PIEM apoya, y siempre ha apoyado, la importante función que desempeña la Comisión de Expertos dentro del sistema de control de la OIT. El grupo de los PIEM reconoce que ninguno de los órganos de control de la OIT es infalible. No obstante, seguimos apoyando decididamente la independencia, objetividad e imparcialidad de la Comisión de Expertos. Esa Comisión es un elemento decisivo en el sistema de control, dotado como ningún otro para promover la aplicación de normas internacionales del trabajo en todos los países, independientemente de las condiciones económicas, sociales y culturales imperantes.

Si hay inexactitudes en el Informe de la Comisión de Expertos, creemos que esto podría demostrar la necesidad que ha señalado el grupo de los PIEM en muchas oportunidades de que el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT disponga de recursos adecuados para que pueda hacer frente a su carga de trabajo, que ha aumentado de manera espectacular.

Una vez más, instamos al Director General a que vele por que la labor del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, que es esencial, figure entre sus máximas prioridades. Muchas de las dificultades con que se encontró la Comisión este año giraron en torno a la composición de la lista de casos individuales.

El grupo de los PIEM reconoce que ése es un proceso que siempre resulta difícil. A menudo provoca mucha exaltación y al final exige llegar a bastantes compromisos.

Llegar a un acuerdo sobre la lista de casos es decisivo para que la Comisión de Aplicación de Normas funcione de modo satisfactorio, pero el grupo de los PIEM sigue firmemente convencido de que los gobiernos no deberían intervenir en este proceso.

Por ese motivo, instamos al Grupo de los Trabajadores y al Grupo de los Empleadores a que de aquí a la Conferencia de 2011 encuentren un modo de salvar las diferencias que los separan, para que la labor de la Comisión sea más productiva y armoniosa el año próximo.

El grupo de los PIEM confía en el compromiso del Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores con los métodos de trabajo de la Comisión y por ese motivo cree que en el futuro, el cierre de la lista por parte de ambos Grupos seguirá basándose en consultas constructivas y respetuosas y conducirá a establecer una lista equilibrada de casos que siga sistemáticamente los criterios de selección acordados por los propios interlocutores sociales.

El grupo de los PIEM apoya también los métodos de trabajo de la Comisión y celebra las modificaciones innovadoras introducidas este año. Al mismo tiempo, apoyamos que siga existiendo el Grupo de Trabajo sobre los Métodos de Trabajo de la Comisión, en el convencimiento de que pueden realizarse

ajustes adicionales que mejorarán aún más la eficiencia y la eficacia de la Comisión y mejorarán así su credibilidad como componente esencial del sistema de control de la OIT.

Por último, el grupo de los PIEM subraya que personas razonables pueden estar en desacuerdo y defendemos de forma acérrima la plena libertad de expresión en la Comisión de Aplicación de Normas y en todos los órganos de la OIT. Estimamos, además, que la protección del derecho de libre expresión exige que las opiniones se expresen en un ambiente de respeto y dignidad.

Por consiguiente, lamentamos profundamente que no se mantuviera el decoro en la sesión final de la Comisión. Esperamos que no vuelva a suceder. Sería de lamentar si la Comisión tuviera que plantearse adoptar medidas más drásticas para permitir un debate pleno y franco, dentro de los límites del respeto y el decoro.

Original francés: El PRESIDENTE

Hemos anotado cuidadosamente sus palabras, que se incluirán fielmente en las *Actas* de la reunión.

Original inglés: Sr. TROTMAN (trabajador, Barbados)

Quisiera indicarle, señor Presidente, que valoramos sus comentarios en relación con las declaraciones de los miembros del grupo de los PIEM y las críticas formuladas por éstos acerca de la manera en que los trabajadores y los empleadores no han podido llegar a un acuerdo satisfactorio en lo que respecta a la selección y la finalización de los informes. Le prometemos que, tan pronto como sea posible, mantendremos discusiones productivas con los empleadores con el fin de tener una relación de trabajo más satisfactoria en estas dos esferas, es decir, la selección en la lista y la determinación de las partes finales.

La principal razón por la cual pedí la palabra es indicarle, en lo que respecta a la selección de Birmania, que el Grupo de los Trabajadores y quien les habla, en calidad de delegado de Barbados, no estamos seguros de que Birmania siempre haya comprendido plenamente nuestras preocupaciones relativas al bienestar de los trabajadores de dicho país, pero nosotros sí estamos sumamente preocupados por la libertad de sus habitantes, y no sólo en lo que se refiere al trabajo forzoso. Así, en el ámbito de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, hemos preparado una queja en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT contra el Gobierno de Myanmar por incumplimiento del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

Esta queja ha sido firmada por mí, en nombre del Grupo de los Trabajadores, y por otros miembros que desempeñan distintas funciones en este Grupo. Nos hemos asegurado de que la Secretaría esté al corriente de este documento y simplemente deseamos que el Gobierno y, claro está, todos los miembros de la presente reunión de la Conferencia, tengan conocimiento de ello, así como obtener su apoyo para darle curso en el momento oportuno.

Original inglés: Sr. AHMED KHURSHID (trabajador, Pakistán)

Quisiera aprovechar esta oportunidad para sumarme, en nombre de la delegación de los trabajadores de Pakistán, al buen trabajo realizado por los distinguidos miembros de esta Comisión, bajo la dirección del Presidente quien contó con el apoyo del Ponente.

Nuestro distinguido Presidente y portavoz del Grupo de los Trabajadores ha dirigido esta Comisión en la que he participado junto con otros de mis talentosos colegas. También agradecemos el trabajo del Vicepresidente empleador, que nos ha dirigido durante 29 años. No obstante, aunque ésta es una Comisión de normas internacionales del trabajo, todos las hemos quebrantado, pues hemos trabajado tarde el sábado por la noche y algunos días hasta las 21.30 horas para cumplir con nuestras responsabilidades.

También agradecemos la presencia de los miembros del personal que nos han ayudado a desempeñar esta labor. Esta Comisión es el eje central de la Conferencia y de un sistema de supervisión único en la familia de organizaciones de las Naciones Unidas, y se considera que es la conciencia del mundo por defender los derechos fundamentales de los trabajadores.

Aún hay muchos países que no han ratificado el convenio fundamental sobre la libertad sindical, que ha sido la esencia de la Organización desde su establecimiento. Casi un 52 por ciento de la población del mundo no queda abarcada por el ámbito de aplicación del convenio, por lo que instamos a los Estados Miembros a ratificar dicho instrumento para demostrar así su compromiso con la Constitución de la OIT y con las Declaraciones de 1998 y 2008 como lo han hecho los Estados Miembros, los trabajadores y los empleadores que se han comprometido a respetar las normas fundamentales.

El informe de la Comisión de Expertos incluye 800 observaciones, pero por falta de tiempo tan sólo pudimos abordar un tres por ciento de ellas. Por ello, hacemos un llamado a todos los gobiernos mencionados en el informe a que cumplan con sus obligaciones mediante la ratificación de los convenios fundamentales, tal como lo ha solicitado la Comisión de Expertos.

Esta Comisión se encarga de la ratificación del convenio y, de conformidad con la Constitución, los Estados Miembros tienen la obligación de armonizar su legislación y su práctica con los principios enunciados en el mismo.

El sistema de control establecido en 1926 ha sido aplaudido como uno de los mejores de esta índole. La Comisión está compuesta de juristas de todos los continentes reconocidos internacionalmente, incluido el Vicepresidente de la Corte Internacional de Justicia. Por esta razón, sostengo que la propuesta de que la Comisión sea supervisada por un grupo tripartito socavaría su carácter objetivo e independiente. Nos pronunciamos firmemente a favor de que permanezca tal cual es, en especial en vista de que hemos mejorado su funcionamiento al invitar al Presidente de la Comisión a nuestra deliberación y nuestra delegación tripartita se ha entrevistado con la Comisión de Expertos para que pudiéramos compartir algunos de sus puntos de vista.

He participado en la Conferencia de la OIT durante 38 años, por lo que recuerdo la Guerra Fría. En aquel entonces, los empleadores atribuían una importancia preponderante a esta Comisión. Si algún país de Europa del Este ponía en duda las constataciones de la misma, se los obstaculizaba con tal de defender y promover los intereses de la misma, pues no tenían derecho a huelga, no gozaban de pluralismo democrático alguno. En aquel entonces todos estábamos de acuerdo. Sin embargo, actualmente el grupo de los empleadores está emprendiendo otro camino. Con todo respeto, pienso que deberían revi-

sitar los archivos de aquella época en la que la Comisión de Expertos gozaba del respeto de los propios empleadores debido a su independencia y objetividad. No estoy diciendo que durante la Guerra Fría haya impuesto sanciones a los Estados Miembros. En aquel entonces también existía un acuerdo de cooperación técnica con los Estados Miembros para ayudarlos a poner sus leyes y su práctica en conformidad con los convenios, con la excepción de Sudáfrica, que había sido expulsada como consecuencia del régimen del *Apartheid*.

El tema del derecho a huelga también es una cuestión histórica y el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos lo han considerado siempre un medio importante con el que cuentan los trabajadores para defender y promover sus derechos. De no ser así, se convierten en trabajadores en régimen de trabajo forzoso. Es el derecho de huelga el que ha otorgado a los trabajadores la fuerza para entablar diálogos provechosos con los empleadores y alcanzar acuerdos. Ello no significa que sea un fin por sí solo, pero sí es un medio para lograr un diálogo positivo y provechoso en pie de igualdad con los empleadores y para mantener relaciones cordiales. Éste es un derecho que ha estado al alcance de los trabajadores desde hace mucho tiempo. Es un derecho fundamental y, por ende, es inaceptable que se atente en su contra.

La crisis financiera internacional y la globalización han impuesto condiciones de empleo y contratos de trabajo precarios en muchos países, y han suscitado un aumento del desempleo. La Comisión de Expertos ha pedido acertadamente a los gobiernos que asignen más recursos al desarrollo de capacidades y a la formación permanente para aumentar la empleabilidad de los trabajadores. Al mismo tiempo, esperamos que la OIT y otras organizaciones multilaterales ejerzan mayor presión sobre el FMI y el Banco Mundial para que se atribuyan más recursos a la administración pública, pues están tratando de reducirlos, lo que dificulta la tarea esencial de ofrecer a la fuerza de trabajo competencias y educación.

La recomendación de la Comisión de Expertos acerca de los trabajadores migrantes y las mujeres trabajadoras también es importante. Merecen el apoyo del Estado quienes proporcionan empleos y un entorno favorable para los trabajadores, no los capitalistas que sencillamente se dedican a especular.

Pese a que insistimos en que se agregara al Reino Unido y a Colombia a la lista de países examinados, la Comisión de Expertos explicó que no podía hacerse por los motivos otorgados por nuestro portavoz. No obstante, confiamos en que los gobiernos de estos países harán todo lo posible para poner su legislación en consonancia con los convenios de la OIT y en que buscarán la asistencia técnica cuando existan discrepancias entre su legislación y los principios que han ratificado.

Por último, apoyo sin reservas el informe y les agradezco a los miembros del personal y de la Comisión sus esfuerzos.

Original francés: El PRESIDENTE

Gracias, señor delegado. Estamos muy impresionados por lo que usted nos ha manifestado y en particular por el hecho de que haya participado durante 38 años en la Comisión. Ello le da el derecho de decir muchas cosas, gracias a la experiencia que ha

acumulado en el curso de estos 38 años. Permítame felicitarle.

Original inglés: Sr. LWIN (*Gobierno, Myanmar*)

En relación con los comentarios formulados por el representante del Grupo de los Trabajadores, Myanmar desea realizar la siguiente declaración para que conste en *Actas*; sin perjuicio de la legislación, nos reservamos todos nuestros derechos jurídicos en la materia.

Sr. FUNES DE RIOJA (*empleador, Argentina*)

En mi carácter de Presidente del Grupo de los Empleadores de la Conferencia, quiero señalar, con respecto a las preocupaciones expresadas por la distinguida representante gubernamental de Austria, que no le quepa la menor duda de que al hablar ella en nombre del grupo de los PIEM sobre cómo construir la lista de casos que deberán debatirse, la vocación de diálogo exteriorizada muchas veces y confirmada por nuestra parte, se ha mantenido y se va a mantener.

Esto no implica que no haya complejidad, que no haya situaciones muy diversas y que haya que buscar cada vez la transparencia de este proceso para que refleje la voluntad de la Conferencia a la hora de la aprobación del Informe.

No obstante, yo quiero destacar que las preocupaciones que ha expresado nuestro portavoz reflejan el punto de vista de todos los empleadores, no solamente de los empleadores que están en la Comisión de Aplicación de Normas, sino del pleno del Grupo de los Empleadores, que cree que mucho se puede hacer todavía por mejorar los mecanismos de control, que mucho se puede hacer todavía por darle la garantía a los gobiernos, a los empleadores y los trabajadores de que los derechos y principios por los que velamos en esta casa y que comprometen nuestra presencia, efectivamente son respetados.

He dicho más de una vez que nuestra defensa del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo la hacemos no en nombre de nuestro interés, no sólo en nombre de la libertad de los empleadores, sino también en nombre de los trabajadores. Nos gustaría ver reflejado ese sentimiento en todos los casos en que se discuten también violaciones de la libertad de asociación de los empleadores y sus organizaciones.

Pero estamos dispuestos a seguir construyendo el diálogo, tal como lo ha señalado el Vicepresidente trabajador, cuyas declaraciones suscribo.

Evidentemente en este sentido, lo que quiero dejar en claro es que el Vicepresidente empleador no sólo refleja su punto de vista, sino también el de todo el Grupo de los Empleadores y que aquí estamos para construir, para dialogar, pero también para mostrar nuestra eficiencia y nuestra transparencia.

Original francés: El PRESIDENTE

Si nadie más pide la palabra, vamos a proceder a la aprobación del informe de la Comisión de Aplicación de Normas, en su conjunto.

De no haber objeciones, ¿puedo considerar que la Conferencia aprueba el informe de la Comisión en su conjunto, es decir, las partes I, II y III?

(Se aprueba el informe en su conjunto.)

(Se levanta la sesión a las 18.15 horas.)



Vote par appel nominal sur la résolution concernant les arriérés de contributions de l'Ukraine

Record vote on the resolution concerning the arrears of contributions of Ukraine

Votación nominal relativa a la resolución sobre las contribuciones atrasadas de Ucrania

Pour/For/En Pro: 378

Contre/Against/En contra: 13

Abstentions/Abstentions/Abstenciones: 8

Quorum: 300

Maj./May.: 261

Pour/For/En Pro: 378

Afrique du Sud/South Africa/Sudáfrica

NDEBELE, Mr (G)
NENE-SHEZI, Ms (G)
MDWABA, Mr (E)
SAMELA, Mr(T/W)

Albanie/Albania

CANE, Mr (G)
PASHOLLI, Mr (G)
RUSMALI, Mr (E)
HASANBASHAJ, Mr(T/W)

Algérie/Algeria/Argelia

ZAIDI, M. (G)
EL BEY, M. (G)
MEGATELI, M. (E)
SIDI SAID, M.(T/W)

Allemagne/Germany/Alemania

FITTING, Ms (G)
GÜNTHER, Mr (G)
THORNS, Mr (E)
ZACH, Mr(T/W)

Angola

LUSSOKE, M. (G)

Arabie saoudite/Saudi Arabia/Arabia Saudita

AL HOQUBANI, Mr (G)
ALYAHYA, Mr (G)
DAHLAN, Mr (E)
RADHWAN, Mr(T/W)

Argentine/Argentina

ROSALES, Sr. (G)
DUMONT, Sr. (G)
FUNES DE RIOJA, Sr. (E)
MARTÍNEZ, Sr.(T/W)

Australie/Australia

VINES, Mr (G)
MCDONOUGH, Ms (G)
GREGORY, Mr (E)

Autriche/Austria

SALOMON, Ms (G)
DEMBSHER, Ms (G)
BÖGNER, Ms(T/W)

Bahreïn/Bahrain/Bahrein

ALAALI, Mr (E)

Barbade/Barbados

TROTMAN, Mr(T/W)

Bélarus/Belarus/Belarus

KHVOSTOV, Mr (G)
POPOV, Mr (G)
GALYNIA, Mr(T/W)

Belgique/Belgium/Bélgica

PIETTE, M. (G)
VANDAMME, M. (G)
DA COSTA, M. (E)

Bénin/Benin

KORA ZAKI LEADI, Mme (G)
AGOUA, M. (G)
ZANOUE, M. (E)
AFOUDA, M.(T/W)

Bolivie (Etat plurinational)/Bolivia (Plurinational State)/Bolivia (Estado Plurinacional)

NAVARRO LLANOS, Sra. (G)

Botswana

MOKGOTHU, Mr (G)
SEEMULE, Ms (G)
MOLEELE, Mr (E)
MHOTSHA, Mr(T/W)

Brésil/Brazil/Brasil

LUPI, Sr. (G)
FARANI AZEVÊDO, Sra. (G)
COSTA, Sr. (E)
BENEDETTI, Sr.(T/W)

Bulgarie/Bulgaria

POPOV, Mr (G)
GANEV, Mr (G)
ZHELYAZKOV, Mr (E)
DIMITROV, Mr(T/W)

Burkina Faso

BARRO-TRAORE, Mme (G)
SAWADOGO, M. (G)

Cambodge/Cambodia/Camboya

VUDTHY, Mr (G)
VEASNA, Mr (G)
ATH, Mr(T/W)

Cameroun/Cameroon/Camerún

NGANTCHA, M. (G)

Canada/Canadá

ROBINSON, Ms (G)
HAMILTON, Ms (G)
WOOLFORD, Mr (E)
CIBART, Ms(T/W)

Chili/Chile

HUMERES, Sr. (E)

Chine/China

ZHANG, Ms (G)
LU, Ms (G)
CHEN, Mr (E)
XU, Mr(T/W)

Chypre/Cyprus/Chipre

SPATHI, Ms (G)
HADJICHRYSANTHOU, Mr (G)
GIOVANNI, Mr (E)
MATSAS, Mr(T/W)

Colombie/Colombia
MORANTES, Sr.(T/W)

Congo
MVILA, Mme (G)
ITOUA YOCCA, M. (G)

République de Corée/Republic of Korea/República de Corea
PARK, Mr (G)
KIM, Mr (E)
RYU, Ms(T/W)

Costa Rica
GUTIÉRREZ, Sra. (G)
DENGÓ, Sr. (G)

Côte d'Ivoire/Côte d'Ivoire
YEBOUE , M. (G)
BOSSON , M. (G)
LADOUYOU, M. (E)
MAHAN, M.(T/W)

Croatie/Croatia/Croacia
DRAGIČEVIĆ, Ms (G)
ĆURKO, Mr (G)
SEIFERT, Mr (E)
ŠOBOTA, Ms(T/W)

Cuba
LAU VALDÉS, Sra. (G)
LLUCH, Sr. (G)
PARRA ROJAS, Sr. (E)
MONTERO BISTILLEIRO, Sr.(T/W)

Danemark/Denmark/Dinamarca
LORENTZEN, Mr (G)
RAMUSSEN, Mr (G)
RØNNEST, Mr (E)

République dominicaine/Dominican Republic/República Dominicana
REGALADO TAVÁREZ, Sr. (G)

Egypte/Egypt/Egipto
EL-MESLAWY, Mr (G)

El Salvador
ARENE GUERRA, Sr. (G)
NIETO, Sr. (E)
HUIZA CISNEROS, Sr.(T/W)

Emirats arabes unis/United Arab Emirates/Emiratos Árabes Unidos
AL KHAYYAL, Mr (G)
AL MAJMI, Ms (G)
AL JAFLAH, Mrs (E)
AL MARZOOQI, Mr(T/W)

Equateur/Ecuador
THULLEN, Sr. (G)
LOVATO FREIRE, Sr. (G)
DURÁN DYER, Sr. (E)
YAGUAL YAGUAL, Sr.(T/W)

Erythrée/Eritrea
BAIRE, Mr(T/W)

Espagne/Spain/España
MONTESINO, Sr. (G)
RODRÍGUEZ-TARDUCHY DÍEZ, Sra. (G)
FERRER DUFOL, Sr. (E)
MONTERO, Sra.(T/W)

Estonie/Estonia
KAADU, Mr (G)
TALUR, Mr (G)
MERILAI, Ms (E)
TAMMELEHT, Ms(T/W)

Etats-Unis/United States/Estados Unidos
FALATKO, Ms (G)
SHEPARD, Mr (G)
POTTER, Mr (E)
ZELLHOEFER, Mr(T/W)

Ethiopie/Ethiopia/Etiopía
YIMER, Mr (E)
HERAMO, Mr(T/W)

Fidji/Fiji
QALIKIBUA, Mr (G)
DAUREWA, Mr (G)
RAQONA, Mr(T/W)

Finlande/Finland/Finlandia
LAHELMA, Mr (G)
MODEEN, Ms (G)
SAJAVAARA, Ms (E)
TYÖLÄJÄRVI, Ms(T/W)

France/Francia
MARTIN, M. (G)
BOISNEL, M. (G)
JULIEN, M. (E)
COUTAZ, M.(T/W)

Gabon/Gabón
ETOUGHE, Mme (G)
NDZENGUE, Mme (G)
AWASSI ATSIMADJA, Mme (E)

Ghana
ARCHER, Mr (G)
OKINE, Mr(T/W)

Grèce/Greece/Grecia
CHRYSANTHOU, Mme (G)
SPYROPOULOS, M. (G)
VAYAS, M. (E)
KRATIMENOU, M.(T/W)

Guatemala
MARTÍNEZ ALVARADO, Sr. (G)
CHÁVEZ BIETTI, Sra. (G)
ORTEGA FIGUEROA, Sr.(T/W)

Guinée/Guinea
DOUMBOUYA, M. (G)
CONDE, M. (E)

Guyana
NADIR, Mr (G)
GOOLSARRAN, Mr (E)

Honduras
MONTES RODRÍGUEZ, Sr. (G)
URTECHO, Sr. (E)
SALINAS, Sr.(T/W)

Hongrie/Hungary/Hungria
LADÓ , Ms (G)
AKÓTS , Ms (G)
BOROSNÉ BARTHA, Ms (E)
KUTI, Mr(T/W)

Inde/India
PANT, Mr (E)
SAJINARAYANAN, Mr(T/W)

Indonésie/Indonesia
SULISTRI, Ms(T/W)

République islamique d'Iran/Islamic Republic of Iran/República Islámica del Irán
HABIBZADHE, Mr (G)
SHAHMIR, Mr (G)
YARAHMADIAN, Mr(T/W)

Iraq
EL-SOODANI, Mr (G)
ALI KHOSHNAW, Mr (G)

Irlande/Ireland/Irlanda
CORR, Mr (G)
COLEMAN-DUNNE, Ms (G)
HELLEN, Ms (E)
LYNCH, Ms(T/W)

Islande/Iceland/Islandia
STEFANSSON, Mr (G)

Israël/Israel
AMRANI, Mr (G)
LANGER, Ms (G)
BARAK, Mr (E)

Italie/Italy/Italia
D'AVINO, M. (G)
ZAPPIA, Mme (G)
TARTAGLIA, M.(T/W)

Japon/Japan/Japón
KITAJIMA, Mr (G)
MURAKI, Mr (G)
MATSUI, Mr (E)
NAKAJIMA, Mr(T/W)

Jordanie/Jordan/Jordania
SUDI, Mr (G)
ALMOHAMMED, Mr (G)
ABO ELRAGHEB, Mr (E)
ALMAAYTAH, Mr(T/W)

Kazakhstan/Kazajstán

SARBASOV, Mr (G)
BAIKENOV, Mr (E)
MUKASHEV, Mr(T/W)

Kenya

KITUYI, Mrs (G)
NYAMBARI, Mr (G)
MUGO, Mrs (E)
WANGARA, Mr(T/W)

Kiribati

TAATO, Ms (G)

Koweït/Kuwait

REZZOQI, Mr (G)
AL-KANDARI, Mr (G)
AL-FULAIJ, Mr (E)

*République démocratique populaire
lao/Lao People's Democratic
Republic/República Democrática
Popular Lao*

PHINSAVANH, Mr (G)
PHENGTHONGSAWAT, Mr (G)
BOUTSABA, Ms (E)
SOPHIMMA VONG, Mr(T/W)

Lesotho

MAKEKA, Mr (E)

Lettonie/Latvia/Letonia

KORCAGINS, Mr (G)
MAZEIKS, Mr (G)
GAVRILOVS, Mr (E)
MARCINKEVICA, Ms(T/W)

Liban/Lebanon/Líbano

RAZZOUK, M. (G)
FAYAD, M. (G)
HAMADEH, M. (E)

*Jamahiriyá arabe libyenne/Libyan
Arab Jamahiriyá/Jamahiriyá Árabe
Libia*

DERBI, Mr (G)
AL ZLITNI, Mr(T/W)

Lituanie/Lithuania/Lituania

RUDALEVICIUS, Mr (G)
SKREBISKIENE, Mrs (G)

Luxembourg/Luxemburgo

WELTER, Mme (G)
FABER, M. (G)
KIEFFER, M. (E)
PIZZAFERRI, M.(T/W)

Madagascar

RAMANITRINIONY, M. (G)

Malaisie/Malaysia/Malasia

ARUMUGAM, Mr (E)
SYED MOHAMUD, Mr(T/W)

Malawi

MAMBALA, Mr(T/W)

Maldives/Maldivas

IBRAHIM, Mrs (G)
HALEEM, Mr (E)
ZAKIR, Mr(T/W)

Mali/Mali

DIAKITE, M. (G)
TRAORE, M. (E)

Malte/Malta

VELLA, Mr (G)
AZZOPARDI, Mr (G)
MERCIECA, Mr(T/W)

Maroc/Morocco/Marruecos

ADDOUM, M. (G)

Maurice/Mauritius/Mauricio

PRAYAG-GUJADHUR, Mrs (G)
MUNGUR, Mr (G)
BENYDIN, Mr(T/W)

Mauritanie/Mauritania

KANE, M.(T/W)

Mexique/Mexico/México

AMERO COUTIGNO, Sra. (G)
ROSAS RODRÍGUEZ, Sr. (G)
ANDERSON NEVÁREZ, Sra.(T/W)

*République de Moldova/Republic of
Moldova/República de Moldova*

LAPICUS, Ms (G)
VASILICA, Mr (G)
CERESCU, Mr (E)
BUDZA, Mr(T/W)

Mongolie/Mongolia

BATMUNKH, Mr (G)
URGAMAL, Mr (G)
KHUYAG, Mr (E)
SAINKHUU, Mr(T/W)

Monténégro/Montenegro

STOJKOVIĆ, Ms (G)
SOĆ, Ms (G)

Mozambique

CHIMELA, Mr (G)
MUIANGA, Ms (G)
BUQUE, Mr (E)
TIMANA, Mr(T/W)

Myanmar

HTUT, Mr (G)
LWIN, Mr (G)

Namibie/Namibia

MWATILE, Mr (G)
HIKUAMA-MUPAINE, Mr (G)
NAMALENGA, Mr(T/W)

Népal/Nepal

PAKHRIN, Mr(T/W)

Nicaragua

CRUZ TORUÑO, Sr. (G)

Niger/Niger

SAGBO, M. (E)

Nigéria/Nigeria

AJAYI, Mrs (G)
IKATA, Mr (G)

Norvège/Norway/Noruega

YTTERDAL, Ms (G)
HOVDEN, Ms (G)
MUNTHE, Mr (E)

*Nouvelle-Zélande/New
Zealand/Nueva Zelandia*

CRENNAN, Ms (G)
MACKAY, Mr (E)
KELLY, Ms(T/W)

Panama/Panamá

GANTES CASTILLO, Sr. (G)
NAVARRO BRIN, Sr. (G)
LINERO MENDOZA, Sr. (E)
MENA QUINTANA, Sr.(T/W)

Paraguay

LÓPEZ, Sra. (G)
AYALA, Sr. (E)
TORALES, Sr.(T/W)

Pays-Bas/Netherlands/Paises Bajos

DRIESSEN, Mr (G)
BEETS, Mr (G)
RENIQUE, Mr (E)
VAN WEZEL, Ms(T/W)

Pérou/Peru/Perú

ROJAS SAMÁNEZ, Sr. (G)
SCHIALER SALCEDO, Sr. (G)
SIFUENTES DE HOLGUÍN, Sra.(T/W)

Philippines/Filipinas

MAMON, Mr (E)
VILLAVIZA, Mr(T/W)

Pologne/Poland/Polonia

LUSINSKI, Mr (G)
NOJSZEWSKA-DOCHEV, Ms (G)
SIEWIERA, Ms (E)
WOJCIK, Mr(T/W)

Portugal

VALADAS DA SILVA, M. (G)
PACCETTI CORREIA, Mme (G)
PENA COSTA, M. (E)
PROENÇA, M.(T/W)

Qatar

AL-OBEIDLY, Mr (G)
AL-MERRI, Mr (G)
AL-MEER, Mr (E)
BOHINDY, Mr(T/W)

*République démocratique du
Congo/Democratic Republic of the
Congo/República Democrática del
Congo*

ATIBU SALEH, M. (E)
DUNIA MUTIMANWA LUBULA, M.(T/W)

Roumanie/Romania/Rumania

DUMITRIU, Mme (G)
SPÂNU , Mlle (G)
NICOLESCU, M. (E)
JURCA, M.(T/W)

*Royaume-Uni/United Kingdom/Reino
Unido*

RICHARDS, Mr (G)
KITSELL, Ms (G)
MOORE, Mr (E)
GURNEY, Mr(T/W)

*Fédération de Russie/Russian
Federation/Federación de Rusia*
GONCHAR, Mr (G)

Saint-Marin/San Marino

LONFERNINI, M. (E)
TONI, M.(T/W)

Sénégal/Senegal

THIAM, M. (G)
DIOP, M. (E)
GUIRO, M.(T/W)

Serbie/Serbia

DJURIČKOVIĆ-TUVIĆ, Ms (G)
RADOVANOVIĆ, Ms (G)
SAVKOVIĆ, Mr (E)

Slovaquie/Slovakia/Eslovaquia

VAVRO, Mr (G)
HETTEŠ, Mr (G)
HRDINA, Mr (E)
MACAK, Mr(T/W)

Slovénie/Slovenia/Eslovenia

MIHAILOVA, Ms (G)
TOREJ, Mr(T/W)

Sri Lanka

MADIHAHEWA, Mr (G)
JAYATISSA UPALI WIJAYAWEEERA, Mr
(G)
LAKSEN PRASANNA PEIRIS, Mr (E)
SHELTON DEVENDRA, Mr(T/W)

Suède/Sweden/Suecia

ÖSTBERG, Mr (G)
ERIKSSON, Mr (G)
BENGTSOON, Mr(T/W)

Suisse/Switzerland/Suiza

RUPPEN, Mme (G)
ELMIGER, M. (G)
BARDE , M. (E)

Swaziland/Swazilandia

HLOPE, Ms (G)
MABUZA, Ms (E)

*République arabe syrienne/Syrian
Arab Republic/República Árabe Siria*

IBRAHIM, Mr (G)
BALLAN, Mr (G)
AZOUZ, Mr(T/W)

*République-Unie de Tanzanie/United
Republic of Tanzania /República
Unida de Tanzania*

KINEMELA, Mr (G)
MLIMUKA, Mr (E)
MGAYA, Mr(T/W)

Tchad/Chad

KADE, Mme (G)
DJEGUEDEM, M. (G)

*République tchèque/Czech
Republic/República Checa*

PINTÉR, Mr (G)
FUCHS, Mr (G)
DRBALOVÁ, Mrs (E)
BAUEROVÁ, Mrs(T/W)

Thaïlande/Thailand/Tailandia

AMORNCHWIN, Mr (G)
JATTANOND, Ms (G)
RATANAPRAYOOK, Mr (E)
THAILUAN, Mr(T/W)

Togo

AMOUSSOU-KOUETETE, M. (G)
BATCHEY, M. (G)
AMOUSSOU C., M. (E)
HLOMADOR, M.(T/W)
GBIKPI-BENISSAN, M.(T/W)

*Trinité-et-Tobago/Trinidad and
Tobago/Trinidad y Tabago*

KHAN-CUMMINGS, Mrs (G)
HILTON-CLARKE, Mr (E)

Tunisie/Tunisia/Túnez

CHOUBA, Mme (G)
M'KAISSI, M. (E)
SHIMI, M.(T/W)

Turquie/Turkey/Turquía

ERCAN, Mr (G)
EROL, Ms (G)
CENTEL, Mr (E)

Uruguay

DEMARCO, Sra. (G)
SCREMINI, Sr. (E)
CASTILLO, Sr.(T/W)

*République bolivarienne du
Venezuela/Bolivarian Republic of
Venezuela/República Bolivariana de
Venezuela*

COLMENARES, Sr. (G)
MUNDARAÍN, Sr. (G)
MUÑOZ, Sra. (E)
MÁSPERO, Sra.(T/W)

Viet Nam

NGUYEN DUNG, Mr (G)
LEKIM, Ms (G)
TRAN VAN, Mr(T/W)

Yémen/Yemen

OBAD, Mr (G)

Zambie/Zambia

KAUNDA, Mr (G)
SITHOLE MWENDA, Ms (G)
MANDO, Mr(T/W)

Zimbabwe

MUSEKA, Mr (G)
MUFUKARE, Mr (E)
MATOMBO, Mr(T/W)

Contre/Against/En contra: 13

Congo

MOUKOUANGA KIMINOUK , M.(T/W)

*République islamique d'Iran/Islamic
Republic of Iran/República Islámica
del Irán*

OTAREDIAN, Mr (E)

Kiribati

AWERIKA, Mr (G)

Lesotho

MOSISILI, Ms (G)
MATSOSO, Ms (G)
RAMOCHELA, Mr(T/W)

Mexique/Mexico/México
DE REGIL GÓMEZ, Sr. (E)

Namibie/Namibia

RUKORO, Mr (E)

Pakistan/Pakistán

JAVED, Mr (E)

*Papouasie-Nouvelle-Guinée/Papua
New Guinea/Papua Nueva Guinea*

TIBU, Mr (G)
FAITELI, Ms (G)

Soudan/Sudan/Sudán

AHMED ABD ELAZIZ GHANDOUR,
Mr(T/W)

Swaziland/Swazilandia
GINA, Mr(T/W)

**Abstentions/Abstentions/
Abstenciones: 8**

Inde/India
CHATURVEDI, Mr (G)

Kiribati
KAITEIE, Mr(T/W)

Malawi
MWASIKAKATA, Mr (G)

Malte/Malta
FARRUGIA, Mr (E)

Norvège/Norway/Noruega
SUNDNES, Ms(T/W)

Slovénie/Slovenia/Eslovenia
HIRŠL, Mr (E)

Soudan/Sudan/Sudán
ELHASSAN HAMID, Mr (G)

Suriname
MANGROE, Ms (G)



Vote final par appel nominal sur l'adoption de la recommandation sur le VIH et le sida et le monde du travail

Final record vote on the adoption of the Recommendation on HIV and AIDS and the world of work

Votación nominal final sobre la adopción de la recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo

Pour/For/En Pro: 439

Contre/Against/En contra: 4

Abstentions/Abstentions/Abstenciones: 11

Quorum: 299

Maj./May.: 296

Pour/For/En Pro: 439

Afrique du Sud/South Africa/Sudáfrica

NDEBELE, Mr (G)
NENE-SHEZI, Ms (G)
MDWABA, Mr (E)
SITHOLE, Ms(T/W)

Albanie/Albania

CANE, Mr (G)
KRASTA, Mr (G)
RUSMALI, Mr (E)
HASANBASHAJ, Mr(T/W)

Algérie/Algeria/Argelia

ZAIDI, M. (G)
EL BEY, M. (G)
MEGATELI, M. (E)
SIDI SAID, M.(T/W)

Allemagne/Germany/Alemania

FITTING, Ms (G)
GÜNTHER, Mr (G)
THORNS, Mr (E)
ZACH, Mr(T/W)

Angola

LUSSOKE, M. (G)

Arabie saoudite/Saudi Arabia/Arabia Saudita

AL HOQUBANI, Mr (G)
ALYAHYA, Mr (G)
DAHLAN, Mr (E)
RADHWAN, Mr(T/W)

Argentine/Argentina

ROSALES, Sr. (G)
DUMONT, Sr. (G)
FUNES DE RIOJA, Sr. (E)
MARTÍNEZ, Sr.(T/W)

Australie/Australia

VINES, Mr (G)
MCDONOUGH, Ms (G)
GREGORY, Mr (E)

Autriche/Austria

SALOMON , Ms (G)
DEMBSHER, Ms (G)
BRAUNER, Mr (E)
BÖGNER, Ms(T/W)

Bahamas

BUTLER TURNER, Mrs (G)
BROWN, Mr (G)
ROLLE, Mr (E)
FARQUHARSON, Mr(T/W)

Bahreïn/Bahrain/Bahrein

HUM Aidan, Mr (G)
ALAALI, Mr (E)

Bangladesh

RAHMAN, Mr (E)

Barbade/Barbados

COX, Mr (G)
BURNETT, Mr (G)
WALCOTT, Mr (E)
TROTMAN, Mr(T/W)

Bélarus/Belarus/Belarus

POPOV, Mr (G)
GALYNIA, Mr(T/W)

Belgique/Belgium/Bélgica

PIETTE, M. (G)
VANDAMME, M. (G)
DA COSTA, M. (E)
CORTEBEECK, M.(T/W)

Bénin/Benin

KORA ZAKI LEADI, Mme (G)
AGOUA, M. (G)
ZANOU, M. (E)
AFOUDA, M.(T/W)

Bolivie (Etat plurinational)/Bolivia (Plurinational State)/Bolivia (Estado Plurinacional)

NAVARRO LLANOS, Sra. (G)

Botswana

MOKGOTHU, Mr (G)
SEEMULE, Ms (G)
MOLEELE, Mr (E)
MHOTSHA, Mr(T/W)

Brésil/Brazil/Brasil

LUPI, Sr. (G)
FARANI AZEVÊDO, Sra. (G)
COSTA, Sr. (E)
BENEDETTI, Sr.(T/W)

Brunéi Darussalam/Brunei Darussalam

HASBOLLAH, Ms (G)

Bulgarie/Bulgaria

POPOV, Mr (G)
GANEV, Mr (G)
ZHELYAZKOV, Mr (E)
DIMITROV, Mr(T/W)

Burkina Faso

SAWADOGO, M. (G)
KYENDREBEOGO, Mme (G)

Cameroun/Cameroon/Camerin

NTONGA, M. (G)
NGANTCHA, M. (G)
TSIMI ZOA, M. (E)
SOMBES, M.(T/W)

Canada/Canadá

HAMILTON, Ms (G)
L'HEUREUX, Ms (G)
WOOLFORD, Mr (E)
CIBART, Ms(T/W)

Chili/Chile

HUMERES, Sr. (E)

Chine/China

ZHANG, Ms (G)
LU, Ms (G)
CHEN, Mr (E)
XU, Mr(T/W)

Chypre/Cyprus/Chipre

SPATHI, Ms (G)
HADJICHRYSANTHOU, Mr (G)
GIOVANNI, Mr (E)
MATSAS, Mr(T/W)

Colombie/Colombia

ARANGO, Sra. (G)
MORANTES, Sr.(T/W)

Congo

MVILA, Mme (G)
ITOUA YOCKA, M. (G)
MOUKOUANGA KIMINOUK , M.(T/W)

République de Corée/Republic of Korea/República de Corea

PARK, Mr (G)
KIM, Mr (E)
RYU, Ms(T/W)

Costa Rica

DENGO, Sr. (G)
GARBANZO, Sr. (G)

Côte d'Ivoire/Côte d'Ivoire

YEBOUE , M. (G)
BOSSON , M. (G)
LADOUYOU, M. (E)
MAHAN, M.(T/W)

Croatie/Croatia/Croacia

DRAGIČEVIĆ, Ms (G)
ĆURKO, Mr (G)
SEIFERT, Mr (E)
ŠOBOTA, Ms(T/W)

Cuba

LAU VALDÉS, Sra. (G)
LLUCH, Sr. (G)
MESA GARCÍA, Sr. (E)
MONTERO BISTILLEIRO, Sr.(T/W)

Danemark/Denmark/Dinamarca

LORENTZEN, Mr (G)
RAMUSSEN, Mr (G)
RØNNEST, Mr (E)

République dominicaine/Dominican Republic/República Dominicana

REGALADO TAVÁREZ, Sr. (G)
HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, Sr. (G)

Egypte/Egypt/Egipto

EL-MESLAWY, Mr (G)

El Salvador

ARENE GUERRA, Sr. (G)
NIETO, Sr. (E)
HUIZA CISNEROS, Sr.(T/W)

Emirats arabes unis/United Arab Emirates/Emiratos Árabes Unidos

AL KHAYYAL, Mr (G)
AL MAJMI, Ms (G)
AL JAFLAH, Mrs (E)
AL MARZOOQI, Mr(T/W)

Equateur/Ecuador

THULLEN, Sr. (G)
LOVATO FREIRE, Sr. (G)
DURÁN DYER, Sr. (E)
YAGUAL YAGUAL, Sr.(T/W)

Erythrée/Eritrea

BAIRE, Mr(T/W)

Espagne/Spain/España

VENEGAS GRAU, Sra. (G)
RODRÍGUEZ-TARDUCHY DÍEZ, Sra. (G)
FERRER DUFOL, Sr. (E)
MONTERO, Sra.(T/W)

Estonie/Estonia

KAADU, Mr (G)
TALUR, Mr (G)
MERILAI, Ms (E)
TAMMELEHT, Ms(T/W)

Etats-Unis/United States/Estados Unidos

FALATKO, Ms (G)
SHEPARD, Mr (G)
POTTER, Mr (E)
ZELLHOEFER, Mr(T/W)

Ethiopie/Ethiopia/Etiopía

DEMISIE, Mr (G)
HAILE, Mr (G)
WONDAWK, Mr (E)
HERAMO, Mr(T/W)

ex-République Yougoslave de Macédoine/The former Yugoslav Republic Macedonia/ex República Yugoslava de Mace

BILALI, Mr (G)

Fidji/Fiji

QALIKIBUA, Mr (G)
DAUREWA, Mr (G)
BOSSLEY, Mr (E)
RAQONA, Mr(T/W)

Finlande/Finland/Finlandia

LAHELMA, Mr (G)
MODEEN, Ms (G)
SAJAVAARA, Ms (E)
TYÖLÄJÄRVI, Ms(T/W)

France/Francia

MARTIN, M. (G)
BOISNEL, M. (G)
JULIEN, M. (E)
COUTAZ, M.(T/W)

Gabon/Gabón

ETOUGHE, Mme (G)
NDZENGUE, Mme (G)
AWASSI ATSIMADJA, Mme (E)
MVE MESSA, M.(T/W)

Ghana

ARCHER, Mr (G)
OKINE, Mr(T/W)

Grèce/Greece/Grecia

CHRYSANTHOU, Mme (G)
PAPADATOS, M. (G)
VAYAS, M. (E)
PSAROGIANNI, Mme(T/W)

Guatemala

MARTÍNEZ ALVARADO, Sr. (G)
CHÁVEZ BIETTI, Sra. (G)
ORTEGA FIGUEROA, Sr.(T/W)

Guinée/Guinea

TOURE, Mme (G)
DOUMBOUYA, M. (G)
CONDE, M. (E)
KESSO DIALLO, Mme(T/W)

Guyana

NADIR, Mr (G)
GOOLSARRAN, Mr (E)

Haïti/Haiti/Haití

NAPOLEON, M.(T/W)

Honduras

MONTES RODRÍGUEZ, Sr. (G)
FLORES BERMÚDEZ, Sr. (G)
SALINAS, Sr.(T/W)

Hongrie/Hungary/Hungria

BOROSNÉ BARTHA, Ms (E)
KUTI, Mr(T/W)

Inde/India

CHATURVEDI, Mr (G)
SAJINARAYANAN, Mr(T/W)

Indonésie/Indonesia

WITJAKSONO, Mr (G)
HABIB, Mr (G)
HILMAN, Mr (E)
SULISTRI, Ms(T/W)

République islamique d'Iran/Islamic Republic of Iran/República Islámica del Irán

HABIBZADHE, Mr (G)
SHAHMIR, Mr (G)
OTAREDIAN, Mr (E)
YARAHMADIAN, Mr(T/W)

Irlande/Ireland/Irlanda

CORR, Mr (G)
COLEMAN-DUNNE, Ms (G)
HELLEN, Ms (E)
LYNCH, Ms(T/W)

Islande/Iceland/Islandia

STEFANSSON, Mr (G)
MAGNUSSON, Mr (E)

Israël/Israel

AMRANI, Mr (G)
SCHLOSSER, Mr (G)
BARAK, Mr (E)

Italie/Italy/Italia

D'AVINO, M. (G)
ZAPPIA, Mme (G)
TARTAGLIA, M.(T/W)

Japon/Japan/Japón

KITAJIMA, Mr (G)
MURAKI, Mr (G)
MATSUI, Mr (E)
NAKAJIMA, Mr(T/W)

Jordanie/Jordan/Jordania

SUDI, Mr (G)
ALMOHAMMED, Mr (G)
ABO ELRAGHEB, Mr (E)
ALMAAYTAH, Mr(T/W)

Kazakhstan/Kazajstán

MADIMAR, Mr (G)
SARBASOV, Mr (G)
BAIKENOV, Mr (E)
MUKASHEV, Mr(T/W)

Kenya

KITUYI, Mrs (G)
NYAMBARI, Mr (G)
MUGO, Mrs (E)
WANGARA, Mr(T/W)

Kiribati

AWERIKA, Mr (G)
TAATO, Ms (G)
TOFINGA, Mr (E)

Koweït/Kuwait

REZZOOQI, Mr (G)
AL-KANDARI, Mr (G)
AL-FULAIJ, Mr (E)

République démocratique populaire lao/Lao People's Democratic Republic/República Democrática Popular Lao

PHINSAVANH, Mr (G)
PHENGTHONGSAWAT, Mr (G)
BOOTSABA, Ms (E)
SOPHIMMA VONG, Mr(T/W)

Lesotho

MOSISILI, Ms (G)
MATSOSO, Ms (G)
MAKEKA, Mr (E)
RAMOCHELA, Mr(T/W)

Lettonie/Latvia/Letonia

KORCAGINS, Mr (G)
MAZEIKS, Mr (G)
GAVRILOVS, Mr (E)
MARCINKEVICA, Ms(T/W)

Liban/Lebanon/Libano

HAMADEH, M. (E)
GHOSN, M.(T/W)

Jamahiriyā arabe libyenne/Libyan Arab Jamahiriyā/Jamahiriyā Árabe Libia

DERBI, Mr (G)
AL ZLITNI, Mr(T/W)

Lituanie/Lithuania/Lituania

RUDALEVICIUS, Mr (G)
SKREBISKIENE, Mrs (G)

Luxembourg/Luxemburgo

WELTER, Mme (G)
FABER, M. (G)
KIEFFER, M. (E)
PIZZAFERRI, M.(T/W)

Madagascar

RAMANITRINIONY, M. (G)

Malaisie/Malaysia/Malasia

SYED MOHAMUD, Mr(T/W)

Malawi

MCHIELA, Mrs (G)
MWASIKAKATA, Mr (G)
MWALE, Mrs (E)
MAMBALA, Mr(T/W)

Maldives/Maldivas

IBRAHIM, Mrs (G)
HALEEM, Mr (E)
ZAKIR, Mr(T/W)

Mali/Mali

DIAKITE, M. (G)
TRAORE, M. (E)

Malte/Malta

VELLA, Mr (G)
AZZOPARDI, Mr (G)
FARRUGIA, Mr (E)
MERCIECA, Mr(T/W)

Maroc/Morocco/Marruecos

ADDOUM, M. (G)
KABBAJ, M.(T/W)

Maurice/Mauritius/Mauricio

PRAYAG-GUJADHUR, Mrs (G)
MUNGUR, Mr (G)
JEETUN, Mr (E)
BENYDIN, Mr(T/W)

Mauritanie/Mauritania

KANE, M.(T/W)

Mexique/Mexico/México

MORALES GAUZIN, Sr. (G)
CASADO GARCÍA, Sra. (G)
ANDERSON NEVÁREZ, Sra.(T/W)

République de Moldova/Republic of Moldova/República de Moldova

LAPICUS, Ms (G)
VASILICA, Mr (G)
CERESCU, Mr (E)
BUDZA, Mr(T/W)

Mongolie/Mongolia

TUMUR-OCHIR, Mrs (G)
URGAMAL, Mr (G)
KHUYAG, Mr (E)
SAINKHUU, Mr(T/W)

Monténégro/Montenegro

STOJKOVIĆ, Ms (G)
SOĆ, Ms (G)
KEKOVIĆ, Mr(T/W)

Mozambique

CHIMELA, Mr (G)
MUIANGA, Ms (G)
BUQUE, Mr (E)
TIMANA, Mr(T/W)

Myanmar

HTUT, Mr (G)
LWIN, Mr (G)

Namibie/Namibia

MWATILE, Mr (G)
HIKUAMA-MUPAINE, Mr (G)
RUKORO, Mr (E)
NAMALENGA, Mr(T/W)

Népal/Nepal

PAKHRIN, Mr(T/W)

Nicaragua

ROBELO RAFFONE, Sr. (G)
CRUZ TORUÑO, Sr. (G)

Nigéria/Nigeria

AJAYI, Mrs (G)

IKATA, Mr (G)

Norvège/Norway/Noruega

YTTERDAL, Ms (G)

HOVDEN, Ms (G)

RIDDERVOLD, Mrs (E)

SUNDNES, Ms(T/W)

Nouvelle-Zélande/New Zealand/Nueva Zelândia

MACKAY, Mr (E)

KELLY, Ms(T/W)

Oman/Omán

AL AKHZAMY, Mr (G)

ALMULLAHI, Mr (G)

ALKHUNJI, Mr (E)

AL HASHIMI, Ms(T/W)

Pakistan/Pakistán

PURI, Mr (G)

JAVED, Mr (E)

AHMED KHURSHID, Mr(T/W)

Panama/Panamá

CARLES, Sr. (G)

NAVARRO BRIN, Sr. (G)

LINERO MENDOZA, Sr. (E)

MENA QUINTANA, Sr.(T/W)

Papouasie-Nouvelle-Guinée/Papua New Guinea/Papua Nueva Guinea

TIBU, Mr (G)

FAITELI, Ms (G)

Paraguay

LÓPEZ, Sra. (G)

AYALA, Sr. (E)

Pays-Bas/Netherlands/Países Bajos

DRIESSEN, Mr (G)

BEETS, Mr (G)

RENIQUE, Mr (E)

VAN WEZEL, Ms(T/W)

Pérou/Peru/Perú

ROJAS SAMÁNEZ, Sr. (G)

SCHIALER SALCEDO, Sr. (G)

Philippines/Filipinas

IMSON, Mr (G)

GARCIA, Mr (G)

MAMON, Mr (E)

VILLAVIZA, Mr(T/W)

Pologne/Poland/Polonia

LUSINSKI, Mr (G)

NOJSZEWSKA-DOCHEV, Ms (G)

SIEWIERA, Ms (E)

WOJCIK, Mr(T/W)

Portugal

VALADAS DA SILVA, M. (G)

PACCETTI CORREIA, Mme (G)

PENA COSTA, M. (E)

PROENÇA, M.(T/W)

Qatar

AL-OBEIDLY, Mr (G)

AL-MULLA, Mr (G)

AL-MEER, Mr (E)

BOHINDY, Mr(T/W)

République démocratique du Congo/Democratic Republic of the Congo/República Democrática del Congo

LULU YAMBA, M. (G)

ATIBU SALEH, M. (E)

DUNIA MUTIMANWA LUBULA, M.(T/W)

Roumanie/Romania/Rumania

DUMITRIU, Mme (G)

SPÂNU , Mlle (G)

NICOLESCU, M. (E)

JURCA, M.(T/W)

Royaume-Uni/United Kingdom/Reino Unido

RICHARDS, Mr (G)

KITSELL, Ms (G)

MOORE, Mr (E)

GURNEY, Mr(T/W)

Fédération de Russie/Russian Federation/Federación de Rusia

GONCHAR, Mr (G)

Rwanda

MUREKEZI, Mr (G)

SEBUDANDI, Ms (G)

Saint-Marin/San Marino

LONFERNINI, M. (E)

TONI, M.(T/W)

Sénégal/Senegal

THIAM, M. (G)

DIALLO SECK, Mme (G)

DIOP, M. (E)

GUIRO, M.(T/W)

Serbie/Serbia

DJURIČKOVIĆ-TUVIĆ, Ms (G)

RADOVANOVIĆ, Ms (G)

SAVKOVIĆ, Mr (E)

ČANAK, Mr(T/W)

Singapour/Singapore/Singapur

TAN, Mr (G)

CHIA, Ms (G)

Slovaquie/Slovakia/Eslovaquia

VAVRO, Mr (G)

HETTEŠ, Mr (G)

HRDINA, Mr (E)

MACAK, Mr(T/W)

Slovénie/Slovenia/Eslovenia

MIHAILOVA, Ms (G)

HIRŠL, Mr (E)

TOREJ, Mr(T/W)

Soudan/Sudan/Sudán

ALI ABD ELKARIM, Mr(T/W)

Sri Lanka

MADIHAHEWA, Mr (G)

JAYATISSA UPALI WIJAYAWEERA, Mr (G)

LAKSEN PRASANNA PEIRIS, Mr (E)

SHELTON DEVENDRA, Mr(T/W)

Suède/Sweden/Suecia

ÖSTBERG, Mr (G)

ERIKSSON, Mr (G)

BENGTTSSON, Mr(T/W)

Suisse/Switzerland/Suiza

RUPPEN, Mme (G)

ELMIGER, M. (G)

ROBERT, M.(T/W)

Suriname

MANGROE, Ms (G)

HENRY, Ms (G)

KOORNAAR, Mr(T/W)

Swaziland/Swazilandia

HLOPE, Ms (G)

MABUZA, Ms (E)

GINA, Mr(T/W)

République arabe syrienne/Syrian Arab Republic/República Árabe Siria

IBRAHIM, Mr (G)

BALLAN, Mr (G)

AZOUZ, Mr(T/W)

République-Unie de Tanzanie/United Republic of Tanzania /República Unida de Tanzania

MLIMUKA, Mr (E)

MGAYA, Mr(T/W)

Tchad/Chad

KADE, Mme (G)

DJEGUEDEM, M. (G)

République tchèque/Czech Republic/República Checa

PINTÉR, Mr (G)

FUCHS, Mr (G)

DRBALOVÁ, Mrs (E)

BAUEROVÁ, Mrs(T/W)

Thaïlande/Thailand/Tailandia

AMORNCHEWIN, Mr (G)

JATTANOND, Ms (G)

RATANAPRAYOOK, Mr (E)

THAILUAN, Mr(T/W)

Togo

AMOUSSOU-KOUEKETETE, M. (G)
BATCHEY, M. (G)
AMOUSSOU C., M. (E)
HLOMADOR, M.(T/W)

Trinité-et-Tobago/Trinidad and Tobago/Trinidad y Tabago

KHAN-CUMMINGS, Mrs (G)
HILTON-CLARKE, Mr (E)
LAMBERT, Mr(T/W)

Tunisie/Tunisia/Túnez

KOUBAA, M. (G)
CHOUBA, Mme (G)
M'KAISSI, M. (E)
SHIMI, M.(T/W)

Turquie/Turkey/Turquía

ERCAN, Mr (G)
EROL, Ms (G)
CENTEL, Mr (E)

Ukraine/Ucrania

MAIMESKUL, Mr (G)
OLIINYK, Mr (E)
SHYLOV, Mr(T/W)

Uruguay

GONZÁLEZ, Sra. (G)
DEMARCO, Sra. (G)
CASTILLO, Sr.(T/W)

Vanuatu

KALUAT, Mr (G)

République bolivarienne du Venezuela/Bolivarian Republic of Venezuela/República Bolivariana de Venezuela

COLMENARES, Sr. (G)
MUNDARAÍN, Sr. (G)
MUÑOZ, Sra. (E)
MÁSPERO, Sra.(T/W)

Viet Nam

NGUYEN DUNG, Mr (G)
LEKIM, Ms (G)
TRAN VAN, Mr(T/W)

Yémen/Yemen

OBAD, Mr (G)
MOUSA, Mr (E)

Zambie/Zambia

CHIVUNDA, Mr (G)
SITHOLE MWENDA, Ms (G)

Zimbabwe

MUSEKA, Mr (G)
MUFUKARE, Mr (E)
MATOMBO, Mr(T/W)

**Contre/Against/En
contra: 4**

Malaisie/Malaysia/Malasia

AB RAHAMAN, Mr (G)
KAMARRUDDIN, Mrs (G)
ARUMUGAM, Mr (E)

Soudan/Sudan/Sudán

ELHASSAN HAMID, Mr (G)

**Abstentions/Abstentions/
Abstenciones: 11**

Chili/Chile

HURTADO, Sr. (G)
SOTO, Sr. (G)

Honduras

URTECHO, Sr. (E)

Iraq

EL-SOODANI, Mr (G)
ALI KHOSHNAW, Mr (G)

Liban/Lebanon/Líbano

RAZZOUK, M. (G)
FAYAD, M. (G)

Mexique/Mexico/México

DE REGIL GÓMEZ, Sr. (E)

Suisse/Switzerland/Suiza

BARDE , M. (E)

Uruguay

SCREMINI, Sr. (E)

Zambie/Zambia

NGULA-ZULU, Ms(T/W)

ÍNDICE

Página

Duodécima a sesión

Discusión del Informe de la Presidenta del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General (<i>cont.</i>)	1
Votación nominal relativa a la resolución sobre las contribuciones atrasadas de Ucrania	8
Discusión del Informe de la Presidenta del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General (<i>cont.</i>)	9
Votación nominal relativa a la Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo.....	17
Discusión del Informe de la Presidenta del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General (<i>cont.</i>)	18

Decimotercera sesión

Discusión del Informe de la Presidenta del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General (<i>cont.</i>)	23
Informe de la Comisión de Aplicación de Normas: presentación, discusión y aprobación	37
Votación nominal relativa a la resolución sobre las contribuciones atrasadas de Ucrania	51
Votación nominal relativa a la Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo	56