



Quinto punto del orden del día: Administración e inspección del trabajo

Informe de la Comisión de la Administración del Trabajo

1. La Comisión de la Administración del Trabajo fue instituida por la Conferencia Internacional del Trabajo en su primera sesión, el día 1.º de junio de 2011. La Comisión estuvo compuesta inicialmente por 194 miembros (101 miembros gubernamentales, 32 miembros empleadores y 61 miembros trabajadores). Para garantizar la igualdad de votos, se atribuyeron 1.952 votos a cada miembro gubernamental con derecho a voto, 6.161 votos a cada miembro empleador y 3.232 votos a cada miembro trabajador. En el transcurso de la reunión se modificó seis veces la composición de la Comisión, de modo que varió también en consecuencia el número de votos atribuido a cada miembro ¹.

¹ Se hicieron las modificaciones siguientes:

- a) 3 de junio (mañana): 185 miembros (101 miembros gubernamentales con 416 votos para cada miembro con derecho a voto, 32 miembros empleadores con 1.313 votos cada uno y 52 miembros trabajadores con 808 votos cada uno);
- b) 3 de junio (tarde): 189 miembros (104 miembros gubernamentales con 33 votos para cada miembro con derecho a voto, 33 miembros empleadores con 104 votos cada uno y 52 miembros trabajadores con 66 votos cada uno);
- c) 4 de junio: 180 miembros (109 miembros gubernamentales con 1.260 votos para cada miembro con derecho a voto, 35 miembros empleadores con 3.924 votos cada uno y 36 miembros trabajadores con 3.815 votos cada uno);
- d) 9 de junio: 171 miembros (112 miembros gubernamentales con 15 votos cada uno para cada miembro con derecho a voto, 35 miembros empleadores con 48 votos cada uno y 24 miembros trabajadores con 70 votos cada uno);
- e) 10 de junio: 168 miembros (113 miembros gubernamentales con 714 votos para cada miembro con derecho a voto, 34 miembros empleadores con 2.373 votos cada uno y 21 miembros trabajadores con 3.842 votos cada uno);
- f) 13 de junio: 166 miembros (113 miembros gubernamentales con 660 votos para cada miembro con derecho a voto, 33 miembros empleadores con 2.260 votos cada uno y 20 miembros trabajadores con 3.729 votos cada uno).

2. La Comisión constituyó su Mesa de la manera siguiente:

<i>Presidenta:</i>	Sra. Gundla Kvam (miembro gubernamental, Noruega), en la primera sesión.
<i>Vicepresidentes:</i>	Sr. Mthunzi Mdwaba (miembro empleador, Sudáfrica) y Sr. Sam Gurney (miembro trabajador, Reino Unido), en la primera sesión.
<i>Ponente:</i>	Sra. Vera Albuquerque (miembro gubernamental, Brasil), en la sexta sesión.

3. En su quinta sesión, la Comisión constituyó un Comité de Redacción para elaborar un proyecto de conclusiones y un proyecto de resolución sobre la base de las discusiones de la sesión plenaria, para su examen por la Comisión. El Comité de Redacción estuvo presidido por la Presidenta de la Comisión e integrado por los miembros siguientes: Sra. Vera Albuquerque (miembro gubernamental, Brasil), Sr. Jiang Mohui (miembro gubernamental, China), Sra. Ute Gohla (miembro gubernamental, Alemania), Sr. Sammy Nyambari (miembro gubernamental, Kenya), Sr. Maarten Quivooy (miembro gubernamental, Nueva Zelanda), Sr. Christer Eriksson (miembro gubernamental, Suecia), Sr. Nicholas Levintow (miembro gubernamental, Estados Unidos) y Sr. Owen Mugemezulu (miembro gubernamental, Zambia); Sr. Mohammad Hassan Ahmadpour (miembro empleador, República Islámica del Irán), Sr. John Beckett (miembro empleador, Canadá), Sr. Kris de Meester (miembro empleador, Bélgica), Sr. Dick Grozier (miembro empleador, Australia), Sr. Mthunzi Mdwaba (miembro empleador, Sudáfrica), Sra. Siri Møllerud (miembro empleador, Noruega), Sr. John Oswalt (miembro empleador, Estados Unidos) y Sr. Timothy Parkhouse (miembro empleador, Namibia); Sra. Lisa Addario (miembro trabajador, Canadá), Sr. Herman Fonck (miembro trabajador, Bélgica), Sra. Sarah Fox (miembro trabajador, Estados Unidos), Sr. Sam Gurney (miembro trabajador, Reino Unido), Sr. Dag Jonsrud (miembro trabajador, Noruega), Sra. Hadja Kaddous (miembro trabajador, Argelia), Sr. Bheki Ntshalintshali (miembro trabajador, Sudáfrica) y Sr. Tom Roberts (miembro trabajador, Australia).
4. La Comisión tuvo ante sí el Informe V, *Administración del trabajo e inspección del trabajo*, preparado por la Oficina para la discusión del quinto punto del orden del día de la Conferencia.
5. La Comisión celebró 13 sesiones.

Introducción

6. El Director Ejecutivo del Sector de Diálogo Social, Sr. George Dragnich dio la bienvenida a los participantes en la Comisión. Destacó que los sistemas fuertes de administración del trabajo e inspección del trabajo, incluidos los servicios públicos de empleo (SPE), y las administraciones de salud y seguridad, así como los programas de formación y educación, constituían pilares esenciales de una buena gobernanza. Además, la reciente crisis había confirmado la importancia de estas instituciones. En la era global imperante, caracterizada por una amplia migración laboral, las administraciones del trabajo tenían una función decisiva que desempeñar en la gestión de los programas relativos a los trabajadores migrantes, tanto en los países de envío como en los receptores, y como vía de expresión en el gobierno, que promoviera un crecimiento con alto coeficiente de empleo y el desarrollo basado en los derechos. En la 100.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, correspondía que la OIT, dirigiera una mirada decidida hacia el futuro, y que, fiel a su historia, situara como condición fundamental de una buena gobernanza la necesidad de

contar con administraciones e inspecciones del trabajo fuertes, rememorando el Tratado de Versalles, con el que se fundó la OIT en 1919.

7. El representante del Secretario General, Sr. Giuseppe Casale, Director del Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo (LAB/ADMIN), recordó que en la Declaración de Filadelfia se había reconocido la importancia de las administraciones del trabajo; en la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, adoptada en 2008, se había reiterado dicha importancia y en el Pacto Mundial para el Empleo el tema se había replanteado con firmeza en la agenda internacional. Tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo, la administración del trabajo ayudaba a hacer realidad el trabajo decente. Habida cuenta de su función en materia de seguridad social, esa dependencia era responsable de un porcentaje creciente del gasto público, y además era útil para que las empresas gozaran de igualdad de condiciones. Ahora bien, la erosión del mandato de los ministerios de trabajo, combinada con la insuficiencia de financiación y de acceso a datos estadísticos y a tecnologías de la información, planteaban un escollo a la administración del trabajo. Por otra parte, la crisis había puesto de manifiesto la importancia de la administración y la inspección del trabajo, y había dado un mayor relieve al ministerio de trabajo. Era importante que este ministerio recobrara su función como coordinador clave de las políticas laborales. Con la creación en 2009 del Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo, la OIT recalca la función que desempeñaban estas instituciones en la ejecución del Programa de Trabajo Decente.

Declaraciones de apertura

8. El Vicepresidente trabajador agradeció el Informe de la Oficina. Recalcó la importancia del papel de la admisión del trabajo y la inspección del trabajo en el mundo del trabajo. Lamentó que, en el transcurso de los años, la función de la administración y la inspección del trabajo se hubiera debilitado, y que ello hubiera mermado la protección de los trabajadores y ocasionado la desregulación general del mercado de trabajo y de la economía. El objetivo principal de esta discusión era, pues, que los gobiernos y los demás interlocutores sociales planificaran una estrategia de cara al futuro, a fin de mejorar y fortalecer la administración y la inspección del trabajo. Era preciso hacerlo tanto en el ámbito de los países como en la OIT. La fortaleza de esas instituciones era vital para solucionar efectos adversos de la globalización y para que los beneficios de la misma se distribuyeran de manera equitativa, pero también para contribuir a políticas que fomentaran el empleo, la protección social, los derechos y la aplicación. Constituían un requisito previo de la protección efectiva de los derechos y las condiciones de trabajo de los trabajadores, y del logro de la justicia social.
9. El Grupo de los Trabajadores deseaba que la discusión se centrara en determinadas áreas. En primer lugar, se debía revitalizar el llamamiento a ratificar y aplicar las normas de la OIT en las áreas de administración e inspección del trabajo. Entre dichas normas, cabía citar el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), que tendrían un efecto muy positivo en la gobernanza y la aplicación; el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150); y en particular el Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, que no había sido ratificado ampliamente. El orador instó también a promover la ratificación y aplicación del Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88), y el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y a promover las recomendaciones de interés, en particular, la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198).
10. En segundo lugar, la discusión debía reafirmar la función pública de los sistemas de administración y de inspección del trabajo, que constituían funciones públicas clave que

debían conservar su condición. Era preciso abordar los problemas que impedían el funcionamiento efectivo de estos sistemas, apostando por una dotación de recursos financieros y humanos suficiente para las instituciones públicas, y no por iniciativas privadas. Toda tendencia hacia la privatización de la administración y la inspección del trabajo representaba una gran preocupación para los trabajadores y sus organizaciones, en particular, el aumento de los sistemas privados de inspección social.

11. En tercer lugar, la administración del trabajo y la inspección del trabajo tenían una función de control de aplicación de la ley; en tal sentido, las sanciones para promover la observancia eran decisivas.
12. En cuarto lugar, entre las áreas prioritarias para fortalecer la inspección del trabajo debían figurar los programas de acción específicos a nivel de los países, que se ocuparan de temas concretos, como el trabajo precario y las nuevas formas de empleo; igualdad de género; condiciones de trabajo; seguridad y salud en el trabajo (SST); libertad sindical y negociación colectiva, así como zonas francas industriales (ZFI).
13. En quinto lugar, las nuevas formas de empleo y el aumento de la tercerización, así como la complejidad de las cadenas de suministro, planteaban graves problemas a las administraciones y las inspecciones del trabajo y obstaculizaban la ejecución efectiva de las inspecciones. Al respecto, la Recomendación núm. 198 revestía particular interés; sobre este tema, era necesaria una acción más concreta en los países, entre otras cosas, la introducción de reformas de la legislación, y la adopción de medidas con miras a que la legislación laboral cubriera a todos los trabajadores partícipes en una relación de empleo.
14. En sexto lugar, la discusión permitiría poner de relieve el papel clave de los trabajadores y los sindicatos en el funcionamiento adecuado de la administración y la inspección del trabajo. Los sindicatos estaban en condiciones de informar a los ministerios de trabajo acerca de las prácticas, las infracciones y los problemas que surgían en los lugares de trabajo, y de participar en comités de fiscalización en ámbitos como el de la seguridad social, la seguridad y salud en el trabajo (SST) y los servicios públicos de empleo (SPE). Los sindicatos también podían contribuir a la formulación de políticas económicas nacionales centradas en el empleo, políticas sectoriales, de promoción del empleo, de competencias profesionales y capacitación, de libertad sindical y de negociación colectiva. Del mismo modo, podían ayudar a solucionar problemas nuevos, como los efectos adversos del trabajo precario y los cambios en la relación de trabajo. Esa participación debía basarse en el respeto de la libertad sindical y la existencia de sindicatos fuertes, independientes y democráticos, y en el respeto, tanto en la legislación como en la práctica, del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).
15. En séptimo lugar, debía ampliarse el papel de la administración del trabajo en la promoción del diálogo social nacional, función que había cobrado mayor importancia debido a la crisis económica, pero que no había sido aprovechada plenamente por todos los países. La administración del trabajo podía ser particularmente útil en la promoción de la negociación colectiva a nivel nacional y sectorial, como medio para reducir las desigualdades, estimular la demanda y promover la cohesión social.
16. Por último, era importante fortalecer los servicios públicos de empleo (SPE), así como la labor de la OIT en esa esfera. Al Grupo de los Trabajadores le preocupaban enormemente los abusos de las agencias de empleo privadas y los problemas que planteaban la externalización y la subcontratación a la cobertura de la legislación laboral, y el modo en que se socavaban la sindicación y la negociación colectiva.

-
17. El Vicepresidente empleador agradeció a la secretaría el Informe de la Oficina, que contenía mucha información útil. Observó que, habida cuenta de la naturaleza amplia de la discusión sobre la administración e inspección del trabajo, era importante priorizar las cuestiones más pertinentes. Estaba de acuerdo con la importancia atribuida en el Informe a la contribución de los trabajadores y los empleadores a la labor de las instituciones de administración e inspección del trabajo, en particular en materia de concienciación y promoción del cumplimiento voluntario de la legislación laboral. Esperaba con interés oír el intercambio entre los gobiernos sobre las buenas prácticas de sus países, y creía que la discusión debía traducirse en prioridades y medidas claramente definidas, que guardaran relación con las necesidades concretas, y se basaran en presupuestos realistas y la disponibilidad de recursos.
 18. Los sistemas de administración e inspección del trabajo debían brindar a las empresas un entorno óptimo y flexible para su funcionamiento, a fin de optimizar sus objetivos empresariales cumpliendo la legislación laboral. Era esencial que estos sistemas fueran justos, sólidos y eficaces para establecer la igualdad de condiciones y la previsibilidad que requerían las empresas sostenibles. Si bien las sanciones formaban parte de las prácticas de inspección del trabajo, debía darse prioridad a ayudar a los empleadores para crear una cultura de la prevención y del cumplimiento de la legislación laboral. A ese respecto, debían estimularse los incentivos con miras al respeto de la ley, antes que recurrir a sanciones.
 19. Considerando la diversidad de sistemas de administración e inspección del trabajo entre los países debía tenerse en cuenta que la organización y gestión de esos sistemas debía ser suficientemente flexible para adaptarse a las necesidades y realidades de los diferentes Estados Miembros, sin comprometer los principios de transparencia y buena gobernanza. La OIT desempeñaba una función clave en la prestación de asistencia a los países para la elaboración de sus sistemas de administración e inspección del trabajo. Esa asistencia debía ser equilibrada y justa, y centrarse en las necesidades de las empresas, así como en las de los trabajadores y los gobiernos.
 20. En su discusión, la Comisión debía determinar claramente los problemas que afrontaban actualmente los empleadores en el ámbito de la administración e inspección del trabajo, y la forma en que los mandantes podían aprovechar las buenas prácticas para superar esos problemas. También debía precisar criterios prometedores y flexibles para promover el cumplimiento de la legislación laboral y una cultura de la prevención. Entre estos criterios, las nuevas tecnologías ofrecían oportunidades convenientes para aumentar la eficiencia y la innovación, que ayudarían a los interlocutores sociales a mejorar el rendimiento empresarial en relación con las normas del trabajo. El orador consideraba igualmente importante que se examinara cómo podían los interlocutores sociales trabajar con otros agentes del sector privado y la sociedad civil, en apoyo de las iniciativas dirigidas a las empresas de difícil acceso, porque pertenecían a la economía informal, o a las menos visibles o transitorias.
 21. El miembro gubernamental de Australia acogió con satisfacción la celebración de la discusión en curso. Observó que era esencial contar con instituciones laborales sólidas y eficaces para aumentar la productividad y lograr la inclusión social. La administración y la inspección del trabajo constituían mecanismos destinados a hacer efectivos los derechos en el trabajo, y constituían una vía para aplicar las normas laborales internacionales sobre el terreno. Muchos de los obstáculos con que tropezaban actualmente la administración y la inspección del trabajo existían desde hacía decenios, pero sus efectos se habían hecho especialmente patentes durante la crisis económica mundial. Todos los países se enfrentaban con el problema de ampliar la protección de la legislación laboral a los grupos tradicionalmente marginados y vulnerables, como los trabajadores rurales y los de la economía informal. Australia había puesto en práctica recientemente varias reformas

estructurales de su sistema de administración del trabajo, incluida la revisión de su marco legislativo sobre relaciones laborales en 2009, que incluía la creación de dos nuevas instituciones: el tribunal nacional independiente de relaciones laborales (*Fair Work Australia*) y el defensor del pueblo para el trabajo equitativo (*Fair Work Ombudsman*), encargado de la inspección del trabajo, la investigación de denuncias y la educación sobre el sistema de trabajo justo. En 2009, se había puesto en marcha un nuevo sistema de servicios de empleo (*Job Services Australia*), y en 2012, se concretaría la armonización de las cuestiones sobre seguridad y salud en el trabajo (SST). Esas reformas eran esenciales para optimizar la participación de la fuerza de trabajo y para establecer lugares de trabajos caracterizados por la equidad y la cooperación para todos. La OIT debía ejercer una función de liderazgo reuniendo datos que demostraran los efectos benéficos de una administración y una inspección del trabajo eficaces en el desarrollo socioeconómico; prestando asesoramiento normativo racional sobre la forma en que esas instituciones podían estructurarse, financiarse y funcionar; y prestando asistencia técnica concreta para promover la creación de capacidad en las instituciones de inspección del trabajo.

22. El miembro gubernamental de la Argentina señaló que la discusión debía tener en cuenta los nuevos problemas sociales, económicos y estructurales que afrontaban las instituciones de administración e inspección del trabajo. Los programas de inspección laboral debían elaborarse en consulta entre el Estado y los interlocutores sociales. Era necesario generar una mayor confianza en los servicios de inspección. Tanto los trabajadores como los empleadores se beneficiaban de la inspección, por medio de la formalización y la regularización de los trabajadores no declarados, por un lado, y de la eliminación de la competencia desleal, por el otro. El diálogo social permanente con objeto de intercambiar conocimientos y experiencias era crucial para formular programas de acción destinados a promover la aplicación de la legislación laboral. Una administración del trabajo basada en el Convenio núm. 150 y la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 158), y en los Convenios núms. 81 y 129 estaría en condiciones de poner en práctica el Programa de Trabajo Decente. Los gobiernos debían situar el empleo en la esencia de las políticas públicas. Era indispensable que el Estado y los interlocutores sociales trabajaran de forma coordinada, cada uno en su ámbito de competencia. Era preciso abordar los temas del trabajo infantil; el trabajo forzoso; la migración interna o externa; los distintos tipos de discriminación; la subcontratación; la complejidad de las cadenas de suministro; y el trabajo no declarado. En tal sentido, se debía contratar y capacitar a un número suficiente de inspectores. La inspección laboral debía profesionalizarse; así pues, debía considerarse al inspector como un funcionario público encargado de la prevención, y no como un mero agente de detección de infracciones. No obstante, debía haber sanciones suficientes. La OIT también debía cooperar con los Estados, en un marco tripartito, para ayudar a suministrar la información y la capacitación necesarias para crear la capacidad de los servicios de administración e inspección del trabajo.

23. La miembro gubernamental de Hungría, en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la Unión Europea (UE) de la Comisión ², así como de Islandia y Turquía, acogió con satisfacción el Informe de la Oficina. Destacó la forma en que la administración del trabajo se adaptaba permanentemente al cambiante entorno económico y social. El mundo del trabajo evolucionaba rápidamente y la administración del trabajo debía reaccionar en consonancia, formulando nuevos servicios, políticas y formas de aplicar la legislación, también en la economía informal. Un ejemplo de adaptación al

² Alemania, Austria, Bélgica, República Checa, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Italia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumania y Suecia.

entorno cambiante eran los servicios públicos de empleo (SPE). La administración del trabajo se sustentaba firmemente en un *corpus* de convenios y recomendaciones laborales internacionales, y la administración y la inspección laborales seguían dentro del mandato básico de la OIT.

24. La crisis económica, los acontecimientos políticos y económicos y la globalización habían cambiado las condiciones de funcionamiento de la administración y la inspección del trabajo; sin embargo, las consecuencias de la crisis diferían de un país a otro. La disminución de los recursos asignados a los ministerios de trabajo nacionales había coincidido con un fuerte aumento de la demanda de servicios de administración del trabajo. Estos debían basar sus operaciones en las estadísticas pertinentes, para que se diera prioridad a los lugares de trabajo más peligrosos. Por medio del diálogo social, los interlocutores sociales podían participar en la formulación de las políticas en materia de administración del trabajo. Los comités competentes de la UE y la OIT debían cooperar estrechamente. El Comité de Altos Responsables de la Inspección del Trabajo (CARIT) se había creado para que ayudara a la Comisión de la Unión Europea en la aplicación por los Estados miembros del Derecho Comunitario en materia de seguridad y salud en el trabajo; sin embargo, posteriormente, su ámbito de acción se había ampliado para incluir nuevos temas. Este órgano proporcionaba una plataforma especial para que los Estados miembros de la UE intercambiaran opiniones y prácticas óptimas y, si bien la OIT realizaba importantes contribuciones a su labor, la colaboración podía seguir ampliándose.
25. Asegurar el cumplimiento de la ley era una de las funciones principales de los sistemas de administración e inspección del trabajo. Era evidente que la tarea de hacer cumplir la ley incumbía principalmente a los gobiernos; sin embargo, compartir esa responsabilidad de forma óptima con los interlocutores sociales podía arrojar resultados en relación con la calidad de la vida activa y la productividad. Los servicios de inspección que funcionaban con el apoyo de los trabajadores, los empleadores, sus organizaciones y sus representantes eran más eficaces.
26. La crisis económica había provocado el recorte de los recursos destinados a las administraciones del trabajo en todos los países de la UE. La UE estimaba que si las iniciativas público-privadas complementaban la inspección y la administración del trabajo y respetaban los derechos jurídicos de las personas, podían contribuir a mejorar las condiciones de trabajo generales.
27. Para lograr un mayor cumplimiento de las normas, la legislación laboral debía ser clara y sencilla, elaborarse en consulta con los interlocutores sociales y tener en cuenta las circunstancias locales y nacionales. La normativa debía ir acompañada de orientaciones claras. Había que crear mecanismos para velar por que las inspecciones se realizaran de modo imparcial. Habida cuenta de la escasez de recursos, convenía utilizar programas de inspección basados en los riesgos para que la financiación se asignara en función de las necesidades.
28. La UE era partidaria del método de la OIT consistente en mejorar la eficiencia de los ministerios de trabajo y los servicios de inspección del trabajo nacionales mediante la asistencia técnica. No obstante, dada la actual coyuntura económica mundial, las eventuales medidas propuestas no debían imponer más cargas burocráticas a los países que habían establecido adecuadamente sistemas de administración e inspección del trabajo. En el Informe se ponía de relieve la capacidad de la OIT de coordinar la información a través del Programa LAB/ADMIN. La UE opinaba que la OIT podía desempeñar un importante papel en la determinación y el intercambio de las prácticas óptimas en todo el mundo.
29. El miembro gubernamental de Malasia acogió con satisfacción la inclusión de una discusión sobre la administración e inspección del trabajo en el orden del día de la

Conferencia Internacional del Trabajo. A raíz de la mundialización, la inspección del trabajo se había convertido en un factor esencial en la formulación y aplicación de la política económica y social. La acción llevada a cabo por el Ministerio de Trabajo de Malasia había sido decisiva para la recuperación económica del país. La administración del trabajo había velado por el cumplimiento de la legislación laboral y había organizado actividades de formación para los trabajadores afectados, de modo que pudieran encontrar un nuevo empleo. Malasia dio las gracias a la OIT por el apoyo prestado en la capacitación de inspectores del trabajo en 2011 y por la ayuda prestada al Gobierno para hacer frente a desafíos como la externalización, las nuevas tecnologías y la economía informal. Las administraciones y las inspecciones del trabajo formaban parte del mandato fundamental de la OIT, aunque habían perdido terreno durante los últimos años. Había que remediar esa situación y, por medio del Programa LAB/ADMIN, la OIT debía ayudar a los mandantes a fortalecer la administración y la inspección del trabajo. Malasia solicitaba más asistencia técnica para reforzar su administración del trabajo a fin de promover el trabajo decente.

30. El miembro gubernamental de Indonesia acogió favorablemente la discusión general sobre la administración del trabajo y la inspección del trabajo. En Indonesia se estaba ejecutando un proyecto de la OIT titulado «Fortalecimiento de los servicios de administración y de inspección del trabajo» financiado por Noruega. Sólo en 2011, se había impartido formación a unos 140 inspectores. Por medio del proyecto también se prestaba asistencia técnica al Gobierno de Indonesia en la aplicación de su nuevo decreto presidencial de 2010 relativo a la mejora de la promoción y coordinación de los servicios de inspección del trabajo en el país. En un momento ulterior de 2011, se celebraría una conferencia nacional tripartita, con objeto de examinar las prioridades para mejorar la eficacia de los servicios de inspección del trabajo y lograr un mayor cumplimiento de la legislación laboral nacional.
31. En Indonesia la inspección del trabajo se había introducido antes de la independencia, en virtud de la ley núm. 23 de 1948, completada por la ley núm. 3 de 1951, relativa a la validez de la inspección del trabajo para todo el país. La ley núm. 1 de 1970 se refería a la seguridad y salud en el trabajo; en 2003, Indonesia había ratificado el Convenio núm. 81 de la OIT. El país seguía promoviendo las actividades de inspección del trabajo en la legislación y la práctica.
32. En la actualidad, había 2.206 inspectores que actuaban en un territorio nacional de casi 2 millones de kilómetros cuadrados, que albergaba una población de más de 230 millones de habitantes y unas 200.000 empresas. Al pasar de un sistema de gobierno centralizado a uno descentralizado, se había complicado la coordinación nacional de la inspección del trabajo. Para resolver esos problemas, en 2010 el Gobierno de Indonesia había promulgado el reglamento presidencial núm. 21 relativo a la inspección del trabajo, en aplicación del Convenio núm. 81. El reglamento regulaba la puesta en práctica de la inspección del trabajo en los distritos, las ciudades, las provincias y el país. En él también se contemplaba el establecimiento de un sistema de red de información para la inspección del trabajo. En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, se había creado un Consejo de Seguridad y Salud en el Trabajo tripartito.
33. El Gobierno expresó su agradecimiento a la Oficina de País de la OIT para Indonesia, ubicada en Yakarta y al Programa LAB/ADMIN de Ginebra por la formación impartida en materia de inspección del trabajo, y pidió a la OIT que siguiera prestando apoyo, especialmente en la realización de investigaciones sobre el recurso a la externalización, las mujeres trabajadoras y la salud y seguridad en el trabajo en las pequeñas y medianas empresas (PYME).
34. La miembro gubernamental de Sudáfrica manifestó su gran satisfacción por la inclusión de un punto sobre la administración del trabajo y la inspección del trabajo en el orden del día

de la 100.^a reunión de la CIT, ya que la administración y la inspección del trabajo se enfrentaban a grandes retos en el país. Indicó que el Ministerio de Trabajo de Sudáfrica se consideraba un pequeño ministerio que recibía una asignación presupuestaria muy reducida. Además, el Ministerio hacía frente al problema de la insuficiencia de recursos humanos y materiales. Habida cuenta de los nuevos avances tecnológicos que habían transformado el mundo del trabajo, de la incidencia cada vez mayor de las formas de trabajo atípicas y de la expansión de la economía informal, los sistemas de administración e inspección del trabajo carecían cada vez más de una capacidad adecuada para funcionar eficazmente.

35. La oradora dio las gracias a la OIT por el apoyo técnico que ésta había prestado a través de la Oficina de País de la OIT para Sudáfrica, ubicada en Pretoria y el Programa LAB/ADMIN en Ginebra. El apoyo brindado por la OIT hasta la fecha había culminado con la celebración de una Conferencia sobre Políticas de Inspección del Trabajo en septiembre de 2010, en la que el Gobierno había mantenido conversaciones con los interlocutores sociales para resolver los problemas que afectaban a las inspecciones del trabajo del país; ello dio lugar a una recomendación para fomentar una mayor colaboración entre todos los organismos de control. Actualmente, Sudáfrica estaba llevando a cabo el proceso de ratificación del Convenio núm. 81 de la OIT y, en este sentido, la legislación laboral se estaba modificando con objeto de fortalecer las competencias de las inspecciones del trabajo para lograr un mayor cumplimiento de las normas.
36. El Programa LAB/ADMIN debía seguir prestando asistencia a Sudáfrica con miras a mejorar el cumplimiento de la legislación. En los últimos años se había perdido mucho terreno en el ámbito de la administración e inspección del trabajo y había que recuperarlo. La oradora esperaba que Sudáfrica siguiera recibiendo la ayuda de la OIT a fin de asegurar el respeto de los principios del trabajo decente en el país.
37. La miembro gubernamental del Brasil señaló que en muchos países había grandes diferencias entre la administración del trabajo y la inspección del trabajo. La administración del trabajo estaba sometida a injerencias políticas, mientras que la inspección del trabajo era independiente de la política. Ahora bien, ambas debían utilizar los instrumentos proporcionados por la OIT y era esencial intercambiar los conocimientos y experiencias. La crisis económica mundial que se estaba atravesando desde 2007 había obligado a los gobiernos a ser creativos, a fin de obtener recursos vitales para la administración del trabajo. Había que ofrecer incentivos para la creación de puestos de trabajo dignos, y era fundamental adoptar un enfoque tripartito con miras a establecer buenas prácticas para el país. Si bien la crisis había afectado tanto a la administración del trabajo como a la inspección del trabajo, sus repercusiones habían sido mucho mayores en la administración del trabajo, ya que la inspección estaba mucho más profesionalizada y normalizada. La crisis también había dado lugar a empresas que trataban de reducir los costos y aumentar la productividad, por lo que era aún más vital disponer de una sólida inspección del trabajo. Además, debido a la mundialización, era necesario aplicar un nuevo enfoque de la administración del trabajo, al tiempo que los nuevos tipos de enfermedades profesionales también planteaban desafíos adicionales para la inspección del trabajo.
38. Los países habían recibido apoyo técnico de la OIT. El Programa LAB/ADMIN había brindado una visión nueva y sumamente útil y había propiciado cambios en muchos países. Era muy importante prestar apoyo a programas de intercambio de conocimientos y de experiencias.
39. El miembro gubernamental de Argelia acogió favorablemente la inclusión de una discusión general sobre la administración y la inspección del trabajo en el orden del día de la CIT. La discusión era beneficiosa y alentaría a los Estados a conceder más importancia a esos sistemas, fortaleciendo su función y sus medios de acción. En los últimos años, Argelia

había tomado una serie de medidas con ese fin. En consecuencia, la inspección del trabajo había recibido recursos considerables que le permitían llevar a cabo plena y eficazmente los cometidos que se le encomendaban en la legislación nacional y el Convenio núm. 81. Esas medidas consistían esencialmente en la ampliación de las facultades de los inspectores del trabajo para que pudieran comprobar con los organismos de seguridad social si los trabajadores estaban declarados, lo cual era una medida importante para combatir el trabajo informal, y en la reorganización interna de las estructuras de la inspección del trabajo a fin de lograr una cobertura territorial más adecuada y, por ende, un mayor cumplimiento de las normas. Las medidas habrían sido inadecuadas si no se hubieran respaldado con enormes inversiones en infraestructura, brindando a los funcionarios lugares de trabajo dignos y condiciones de trabajo mejores. El Plan de Modernización de la Inspección del Trabajo se puso en marcha en el marco del plan de inversiones para 2005-2009 y actualmente se estaba prosiguiendo con arreglo al plan para 2010-2014. Además de mejorar la infraestructura, se preveía que todos los inspectores dispusieran de un ordenador, al tiempo que se adquirirían medios de transporte para que pudieran viajar sin dificultades entre las empresas. El Estatuto de la Administración Pública general, que se aprobó en 2006, estaba reformando el estatuto particular de distintos grupos de funcionarios públicos, con inclusión de los inspectores del trabajo, y se había establecido una nueva escala de sueldos. Todas esas medidas estaban mejorando las condiciones de vida, la estabilidad del empleo y las perspectivas de carrera de los inspectores del trabajo.

40. Por último, en el marco del programa de modernización de la Agencia Nacional de Empleo, el Gobierno había introducido medidas para impulsar el empleo, por ejemplo, había reducido la carga fiscal para los que creaban puestos de trabajo, disminuido las cargas sociales de los empleadores que contrataban personal, ofrecido a las empresas subvenciones para que pudieran contratar a jóvenes sin empleo, y aplicado otras medidas destinadas a promover la integración de los jóvenes en el mercado del trabajo. El orador dio las gracias a la OIT por su asistencia y por la misión que había realizado en Argelia en el ámbito de la inspección del trabajo.
41. El miembro gubernamental del Canadá acogió con agrado la oportunidad de deliberar sobre la administración e inspección del trabajo, habida cuenta de que los desafíos demográficos, tecnológicos y relativos a la globalización habían modificado esencialmente el contexto en el que funcionaban las administraciones del trabajo. Ello demostraba la importancia de contar con sistemas sólidos y adecuados de administración e inspección del trabajo.
42. En el Informe que había proporcionado la Oficina como ayuda para orientar las discusiones se destacaba el hecho de que no podía haber un enfoque único que se adecuara a la estructura de todos los programas de administración del trabajo. Las funciones centrales de la administración y la inspección del trabajo detalladas en el Informe debían recaer en los gobiernos; sin embargo, los representantes de los trabajadores y de los empleadores debían ser asociados estratégicos a la hora de establecer prioridades y actividades en materia de administración e inspección del trabajo. Además, los gobiernos podían celebrar alianzas con el sector privado a fin de promover lugares de trabajo seguros y equitativos.
43. Su país reconocía que la OIT podía contribuir en gran medida a fortalecer los programas de administración e inspección del trabajo por medio de actividades de investigación, promoción, creación de capacidad y formación, y del fortalecimiento de alianzas internacionales. Si los miembros de la Comisión utilizaban buenas prácticas comunes, ello ayudaría a los países a afrontar los desafíos que representaban la falta de recursos y el aumento de la demanda que derivaban de la complejidad y los retos del mundo del trabajo.

-
44. El miembro gubernamental de China consideró que el Informe elaborado por la Oficina constituía una base sólida para las discusiones de la Comisión. Tal como se señaló en el Informe, la crisis financiera y económica había potenciado la necesidad de contar con sistemas sólidos de administración e inspección del trabajo. La administración del trabajo, en particular, se había convertido en un instrumento fundamental del gobierno para la elaboración y la aplicación de políticas laborales acordes a los objetivos nacionales de desarrollo, al tiempo que había mantenido su función de protección. La crisis exigía un nuevo paradigma de desarrollo, un cambio de un enfoque orientado al crecimiento del producto interno bruto (PIB) hacia uno centrado en las personas: de carácter incluyente, con miras a un crecimiento con alto coeficiente de empleo y orientado a los ingresos. Las discusiones de la Comisión debían contribuir a la meta de un crecimiento sostenible e incluyente.
45. Para asegurar resultados productivos, el orador sugirió tener en cuenta los siguientes puntos durante las discusiones. En primer lugar, las discusiones debían centrarse en la función transversal de la administración del trabajo, en las áreas seleccionadas propuestas en el Informe, como el aumento de las capacidades de los ministerios de trabajo y recursos humanos y la mejora de la gestión del desempeño mediante el uso de tecnologías modernas, y en una mayor atención hacia los ministerios de trabajo de modo que la creación de empleos formara parte esencial de los objetivos económicos y de desarrollo social. En segundo lugar, debía ponerse el acento en el intercambio de experiencias y en prácticas óptimas. En tercer lugar, la Comisión debía procurar extraer conclusiones que abordaran los problemas principales y las áreas y medidas prioritarias de modo que la OIT proporcionara asistencia técnica en cuanto a la administración e inspección del trabajo. La Oficina debía ser un centro de excelencia de investigación y conocimientos sobre la administración y la inspección del trabajo, y, por otro lado, se requerían más fondos para incrementar la cooperación técnica para los países en desarrollo. En cuarto lugar, los miembros de la Comisión debían participar amplia y plenamente. China esperaba que la formación de consenso y la amplia participación orientaran las discusiones. Ello suponía hallar un equilibrio entre las deliberaciones del Comité de Redacción y una amplia participación de los miembros de la Comisión. El Comité de Redacción debía estar compuesto por representantes de diversos antecedentes en cuanto a nivel de desarrollo económico, cultura y ubicación geográfica.
46. El miembro gubernamental del Senegal acogió con agrado el hecho de que el Consejo de Administración hubiese incluido este punto en el orden del día de la CIT con miras a una discusión general. Los ministerios de trabajo desempeñaban una función secundaria en los gobiernos de muchos países en desarrollo, aunque su función debía ser mucho más fundamental, dado que el empleo tenía tanta importancia. Debían incrementarse las asignaciones de recursos humanos y financieros para los ministerios de trabajo, así como el respaldo prestado por la OIT. Las leyes nacionales debían respetar los Convenios de la OIT núms. 81, 129, 150 y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).
47. El miembro gubernamental de Noruega afirmó que su Gobierno apoyaba ampliamente el discurso de apertura realizado por la Unión Europea. Agregó que en Noruega se reconocían las principales características detalladas en el Informe, ya que el país afrontaba los problemas del mercado de trabajo derivados de la crisis. Se observaba una mayor presión en los derechos laborales en algunos sectores y una mayor cantidad de trabajadores migrantes que buscaban y hallaban empleo en el país. Algunos trabajadores se encontraban en una situación de vulnerabilidad y corrían el riesgo de ser explotados. Para abordar esos problemas, el Gobierno contaba con una buena cooperación con los interlocutores sociales, y había enmendado las leyes laborales e incrementado los fondos para la inspección del trabajo. Noruega consideraba que los problemas sólo podían solucionarse mediante leyes adecuadas y una inspección del trabajo sólida y flexible.

-
48. El miembro gubernamental de Egipto afirmó que el Ministerio de Trabajo de este país otorgaba suma importancia a la inspección del trabajo y destacó su naturaleza preventiva. Egipto había ratificado los Convenios núms. 81 y 129. Además, el Gobierno había adoptado una nueva iniciativa denominada la Declaración de El Cairo, suscrita por los interlocutores sociales. A resultas de ello, en 2011, se adoptó una estrategia de seguridad y salud en el trabajo (SST) que otorgaba prioridad a la mejora de este aspecto, y se crearon 29 comités de SST. En la estrategia se estipulaban los recursos humanos necesarios para aplicar correctamente las leyes y reglamentaciones en vigor, a fin de asegurar una inspección adecuada de todos los lugares de trabajo. Se había puesto en marcha un plan de formación de SST para inspectores, que anteriormente no existía. Se había generado confianza entre los servicios de inspección del trabajo y las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Se habían colmado las lagunas de conocimientos mediante campañas de concienciación con trabajadores y empleadores. En los últimos meses, se habían adoptado medidas con miras a aumentar la detección de enfermedades profesionales. Se estaban evaluando las leyes pertinentes tras los acontecimientos sucedidos en Egipto en enero, a fin de velar por que las leyes laborales estipularan una relación de trabajo equilibrada y equitativa; el Gobierno se encontraba en el proceso de enmendar las leyes obsoletas e ineficaces.
49. La miembro gubernamental de Colombia acogió con agrado la importancia otorgada a la administración y la inspección del trabajo. Estos temas se consideraban vitales para defender los derechos de los trabajadores y para el logro del trabajo decente. Recientemente, Colombia había adoptado medidas, que se aplicarían en las primeras semanas de julio de 2011 con la creación de un nuevo Ministerio de Trabajo. Colombia duplicaría la cantidad de inspectores del trabajo en el país, y ellos se especializarían en diferentes áreas o sectores de la industria. El Gobierno planificaba formar a 823 inspectores, cuya única función sería visitar los lugares de trabajo (sin responsabilidades en cuanto a la solución de controversias). Además, se planificaba la puesta en marcha de 64 programas integrales de inspección en materia de prevención y sanciones. La oradora enumeró los sectores fundamentales que requerían inspectores: transporte, minería y horticultura. Reiteró que los Convenios núms. 81 y 129 regían el sistema de inspección del trabajo de Colombia.
50. La miembro gubernamental de la República Bolivariana de Venezuela afirmó que la administración y la inspección del trabajo eran temas de fundamental importancia en su país; se consideraban herramientas necesarias para mejorar la situación de los trabajadores. Sin embargo, indicó que en los últimos 12 años se habían aplicado muchas de las medidas y se habían obtenido buenos resultados. Además, en el país había un sistema integrado de inspección del trabajo. Su Gobierno destacó la importancia de la dignidad de las personas, el trabajo decente y las leyes que protegían a quienes más lo necesitaban.
51. El miembro gubernamental de Burkina Faso destacó la puntualidad y la pertinencia de este Informe sobre la administración y la inspección del trabajo. Indicó que el marco institucional de las administraciones del trabajo de África, y especialmente de su país, se encontraba en mutación. Se requerían servicios de calidad, y los inspectores del trabajo debían satisfacer dichas expectativas. Agregó que el diálogo social y la supervisión del cumplimiento de la ley resultaban fundamentales. A modo de conclusión, afirmó que su Gobierno deseaba que la Comisión elaborara la definición de nuevas instrucciones y una nueva función en la inspección del trabajo como vía para promover la paz social.
52. El miembro gubernamental de los Estados Unidos felicitó a la Oficina por el Informe. Indicó que un sistema sólido de inspección del trabajo servía para reducir la cantidad de lesiones, aumentar la motivación de los trabajadores, la productividad y las oportunidades de empleo. Sin embargo, el mayor desafío residía en garantizar el cumplimiento de la ley, lo que también constituía la razón de ser de todo sistema de administración del trabajo. Sin

cumplimiento, no podían respetarse los derechos de los trabajadores, el tripartismo y la igualdad de condiciones, puntos incluidos en el Convenio núm. 150, cuyos principios eran respaldados plenamente por los Estados Unidos. Para afrontar el desafío, su Gobierno se centraba en la mejora de las capacidades, sin lo cual no podía garantizarse el cumplimiento de los códigos del trabajo.

53. Su Gobierno deseaba destacar algunos temas clave. En primer lugar, estimaba que resultaba de suma importancia separar la administración del trabajo del bienestar y la protección sociales. La administración y la inspección del trabajo no debían verse debilitadas al intentar solucionar los numerosos problemas del sistema de protección social. En segundo lugar, insistió en que la transparencia era fundamental en cualquier actividad en la administración pública y, en especial, en la inspección del trabajo. Su Gobierno estaba empeñado en el logro de la transparencia. A modo de ejemplo, indicó que, en los Estados Unidos, 300 organismos federales utilizaban el sitio web www.regulations.gov, en el que se podía buscar un reglamento propuesto, consultar comentarios sobre dicho reglamento y realizar observaciones, lo que incrementaba en gran medida el acceso y la participación. En tercer lugar, destacó las importantes funciones de los trabajadores y los empleadores en la inspección del trabajo. En su país se habían establecido diversos mecanismos formales para promover el diálogo tripartito. Por ejemplo, la Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA) patrocinaba varias comisiones consultivas que asesoraban al organismo en materia de seguridad en el lugar de trabajo y asuntos relativos a la salud en la construcción, y en las industrias marítima y generales. En cuarto lugar, subrayó la necesidad de contar con datos estadísticos precisos y oportunos. A modo de ejemplo, explicó el modo en que la Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo del Departamento de Trabajo se centraba en la inspección de actividades en industrias y establecimientos con un alto índice de lesiones, de acuerdo con los datos estadísticos de las tasas de lesiones. En quinto lugar, señaló que era necesario hallar un equilibrio entre la prevención y el cumplimiento. Por último, insistió en que los inspectores del trabajo estuvieran formados adecuadamente, dado que la formación en la materia y en la recopilación de pruebas, así como la garantía de contar con una cantidad suficiente de inspectores constituían elementos de suma importancia. Indicó que en el Informe se especificó que en muchos países la formación no era adecuada y sostuvo que, sin una gran cantidad de inspectores del trabajo, ningún sistema de administración del trabajo podía solucionar sus problemas actuales. Sugirió que había mucho trabajo por hacer y que la OIT estaba en condiciones de llevar a cabo esta labor.
54. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia agradeció la oportunidad de intercambiar experiencias en las esferas de la administración y la inspección del trabajo, ya que eran funciones fundamentales que afectaban directamente la calidad de la vida laboral de las personas; insistió en la necesidad de que la Comisión obtuviera resultados prácticos. Tras subrayar el valor que tenían la administración y la inspección del trabajo para proveer a las personas trabajos saludables, seguros, productivos y útiles, planteó tres temas que su Gobierno deseaba destacar: en primer lugar, la crisis económica, que complicaba mucho la tarea de los sistemas de administración e inspección del trabajo de prestar servicios públicos mejores a menor costo; en segundo lugar, un modelo basado en sistemas, que diera mayor flexibilidad a los inspectores, y les permitiera ayudar a que cada entorno laboral mejorara su sistema, sin dejar de solucionar las preocupaciones de las personas; y en tercer lugar, la prestación de servicios normativos previsores, dirigidos con más fuerza a los patrones más patentes de incumplimiento detectados, y en los que las intervenciones fueran de naturaleza más estratégica. Se trataba de promover un mayor cumplimiento voluntario e inducir el uso de las mejores prácticas en los entornos laborales, incrementando así su productividad.
55. El miembro gubernamental de Kenya acogió con satisfacción el Informe V de la OIT, e hizo suyas las declaraciones de otros delegados de África. Observó que los sistemas de

administración e inspección del trabajo eran elementos decisivos de la gobernanza nacional y el desarrollo económico de todos los países, pues reflejaban los valores sociales, las pautas y las aspiraciones de toda sociedad; insistió en que era esencial que los países que aspiraban a sacar a la población de la pobreza, especialmente a los trabajadores pobres, ayudándoles a conseguir un trabajo digno y productivo, contaran con un sistema eficaz y eficiente. La administración y la inspección del trabajo debían tener en cuenta la dinámica socioeconómica, política y cultural de los distintos países. Por ejemplo, la mayor parte de la fuerza de trabajo de África se concentraba en las zonas rurales y en la economía informal de las zonas urbanas. Así pues, quedaba fuera del ámbito de protección de la administración y la inspección del trabajo, aunque no necesariamente del de la legislación laboral. Afirmó que Kenya promovía y estaba en vías de reestructurar un sistema de administración e inspección del trabajo holístico, integrado y amplio que reuniría todas las iniciativas pertinentes con el objeto de lograr la coherencia normativa. Esas iniciativas se basaban en las nuevas cláusulas constitucionales que garantizaban los derechos laborales.

56. El miembro gubernamental del Iraq reconoció que los últimos años habían sido muy difíciles para su país, y que la falta de sistemas eficaces de administración e inspección del trabajo había causado muchos problemas. Puso de relieve la importancia de que, al examinar los sistemas de administración e inspección del trabajo, se tuvieran en cuenta las circunstancias de los países que atravesaban períodos de inestabilidad. Afirmó que el Ministerio de Trabajo del Iraq había tenido responsabilidades y funciones muy importantes durante la crisis nacional. El Ministerio había elaborado un plan de trabajo que contemplaba el establecimiento de centros de formación profesional y oficinas de empleo en todo el país, que estimulaban a las pequeñas empresas y les suministraban créditos. El Ministerio había logrado poner en marcha un número importante de proyectos para ayudar a los trabajadores pobres. Su país seguía apoyando los principios y derechos fundamentales en el trabajo; a tal fin, el Ministerio de Trabajo colaboraba con los órganos e instituciones internacionales para contribuir a la lucha contra la pobreza, disminuir el desempleo y reestructurar la inspección del trabajo. Además, el Ministerio de Trabajo estaba redactando un nuevo Código del Trabajo, en el que se tendría en cuenta la situación económica contemporánea, las normas internacionales del trabajo en la esfera de la inspección del trabajo y la formulación de una política de empleo.
57. El miembro gubernamental del Líbano indicó que la inspección del trabajo y la buena gobernanza eran importantes para la gestión del mercado de trabajo y, a la postre, para lograr justicia social. La labor de estas instituciones laborales había cambiado considerablemente en los últimos años, aunque seguía siendo crucial para afrontar los problemas relacionados con el trabajo y asegurar un futuro mejor a todos los trabajadores. Hizo hincapié en la función de los interlocutores sociales y el diálogo social, a fin de incrementar la eficacia de las instituciones de administración e inspección del trabajo y de promover una buena gobernanza del mercado laboral; además, subrayó que la inspección del trabajo debía crear nuevos instrumentos que permitieran a los inspectores conseguir que las leyes se aplicaran de forma adecuada y eficaz. El Líbano atribuía suma importancia a la selección de personal calificado para los servicios de administración e inspección del trabajo; era necesario aumentar el salario de los inspectores a fin de desalentar las prácticas corruptas. Al respecto, el orador indicó que, mediante la asistencia técnica de la OIT, el Líbano había creado una unidad de inspección del trabajo para cerciorarse de que los propios inspectores del trabajo cumplieran con la ley. Además, la OIT impartía cursos intensivos de formación. Agradeció la asistencia técnica prestada por ésta para mejorar los sistemas de inspección del trabajo; ello había contribuido de forma significativa a la creación de estabilidad y oportunidades económicas para los trabajadores libaneses.
58. El miembro gubernamental de Ghana acogió con agrado la discusión de esta Conferencia. Indicó que la necesidad de contar con sistemas sólidos de administración e inspección del trabajo se veía reflejada en la Constitución de la OIT y en la *Declaración de la OIT sobre*

la justicia social para una globalización equitativa. Señaló que esta discusión resultaba oportuna en la era de globalización en curso, con un entorno laboral en constante cambio, y que la OIT debía ayudar a los Estados Miembros a materializar sus objetivos de fortalecimiento de las instituciones nacionales de administración e inspección del trabajo. Hizo hincapié en que la administración y la inspección del trabajo constituían elementos fundamentales para la armonía en materia laboral, el aumento de la productividad y el desarrollo económico y social en general. Agregó que Ghana había ratificado los Convenios de la OIT núms. 81 y 150 y, más recientemente, los Convenios núms. 129 y 144, y el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), a fin de mejorar el marco jurídico de la administración del trabajo. Reconoció la importancia del tripartismo y el diálogo social como parte de un sistema eficaz de administración e inspección del trabajo. Su Gobierno celebraba consultas periódicas con los interlocutores sociales por medio del comité nacional tripartito, con miras a una mayor aplicación de las normas del trabajo. No obstante, seguía siendo necesario lograr una mayor promoción, así como una mayor concienciación de los trabajadores sobre sus derechos, y aumentar la capacidad humana e institucional de las inspecciones del trabajo mediante mayores partidas presupuestarias, formación y asistencia de la OIT.

59. El miembro gubernamental de Filipinas recordó que, en su discurso de apertura de la Conferencia, el Director General de la OIT había dicho que era decisivo disponer de sistemas de administración del trabajo e inspección del trabajo adecuados para lograr una globalización basada en la justicia social y lograr el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En 2009, Filipinas había pedido a la OIT que realizara una auditoría de su sistema de inspección del trabajo; el informe resultante había ayudado a su Gobierno a impulsar reformas de políticas y programas que integraban el tripartismo y el diálogo social en su nuevo Marco para el Cumplimiento de las Normas Laborales. La finalidad de ese Marco era instaurar una cultura de cumplimiento voluntario, ampliando al mismo tiempo las relaciones de colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Empleo, los trabajadores y los empleadores, así como con otros organismos gubernamentales y organizaciones profesionales que se interesaban por el bienestar de los trabajadores. Puso de relieve el método del punto de entrada único, que establecía un período de conciliación y mediación obligatorio de 30 días. En el marco de ese nuevo sistema, se refirió asimismo a un programa de inspección del trabajo intensivo ejecutado en el marco de su Plan de Acción para el cumplimiento de la legislación laboral, en el que tradicionalmente se concedía la prioridad a las industrias y empresas peligrosas. El Gobierno también había forjado alianzas con empresas para ampliar las iniciativas de responsabilidad social de las empresas y crear conciencia respecto del cumplimiento de la legislación laboral. Concluyó diciendo que, si bien esas reformas se habían integrado en el Plan de Trabajo y Empleo de Filipinas para 2011-2016, su éxito dependería del apoyo y la participación constantes de los interlocutores sociales. Esperaba que en el futuro la OIT siguiera prestando asistencia técnica para respaldar esas iniciativas, en particular para poner en práctica las recomendaciones dimanantes de la inspección.
60. El miembro gubernamental de Sri Lanka celebró la inclusión del punto del orden del día relativo a la administración del trabajo y la inspección del trabajo. Señaló que la inspección del trabajo era un factor clave en la formulación y aplicación de las políticas sociales y económicas de su Gobierno. Ello revestía particular importancia a la luz de la crisis económica reciente, durante la cual la inspección del trabajo de su país había trabajado por la aplicación de la legislación laboral y la solución de controversias mediante sus actividades de inspección. Dio las gracias a la OIT por el apoyo que habían prestado su Oficina de País para Sri Lanka, ubicada en Colombo, y el Programa LAB/ADMIN en la formación de inspectores del trabajo, aunque indicó que se precisaba más asistencia, en particular para ayudar a los inspectores a afrontar los problemas de la externalización, la seguridad y salud en el trabajo (SST) y las condiciones de trabajo en la economía informal. Indicó que, al término de los conflictos acaecidos recientemente en Sri Lanka, el Gobierno

había contratado a 200 nuevos inspectores del trabajo, entre ellos 40 inspectores de habla tamil, y que se requería con carácter urgente un programa de formación intensiva para esos trabajadores recién contratados. Además, recalcó la necesidad de utilizar las nuevas tecnologías para prestar asistencia en las actividades de inspección del trabajo, especialmente en las zonas francas industriales. La inspección del trabajo era un elemento importante del Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) de Sri Lanka, aprobado recientemente por su Presidente; a este respecto, se necesitaban investigaciones de la OIT.

61. La miembro gubernamental del Camerún se felicitó por la inclusión del punto del orden del día relativo a la administración del trabajo y la inspección del trabajo. Señaló que esos sistemas constituían un importante factor para lograr el bienestar de los trabajadores y la paz social. En el Camerún, un comité creado para revisar el Código del Trabajo vigente y otras normas, estaba examinando las funciones y atribuciones de la inspección del trabajo, y el Gobierno trabajaba para aumentar la cobertura de la inspección del trabajo en las distintas regiones del país, creando inspecciones en las subdivisiones. Asimismo, se había presentado un nuevo Estatuto de la Administración Pública al Consejo Superior, para mejorar las condiciones de trabajo y el salario de los inspectores. Mencionó los esfuerzos que el Gobierno desplegaba para brindar los recursos necesarios a los inspectores, a pesar de las difíciles restricciones fiscales. Subrayó que los inspectores del trabajo afrontaban muchos problemas al reunir información y estadísticas sobre el terreno y rellenar los formularios de la inspección, y pidió la asistencia de la OIT en la materia. En el Camerún se había creado un Observatorio Laboral Nacional con la participación de los interlocutores sociales, cuya finalidad era elaborar informes sobre el mercado de trabajo. Sin embargo, se precisaba más asistencia técnica de la OIT, en particular para la recopilación de datos. Por último, señaló que su país estaba colaborando actualmente con la OIT para efectuar una evaluación de su sistema nacional de administración del trabajo con objeto de formular propuestas concretas para aumentar su eficacia general.
62. El miembro gubernamental del Uruguay acogió con agrado el Informe y los puntos de discusión. Su Gobierno estaba trabajando en estrecha colaboración con los interlocutores sociales, a fin de fortalecer el sistema de inspección del trabajo, incluida su capacidad de abordar asuntos como la negociación colectiva, los instrumentos para la negociación tripartita y los salarios. En el Uruguay había dos organismos de inspectores del trabajo: uno estaba a cargo de las condiciones laborales generales y el otro, de la seguridad y salud en el trabajo (SST), ambos dependientes del Ministerio de Trabajo. A pesar de sus responsabilidades diferentes, ambos servicios de inspección trabajaban en estrecha colaboración. Hizo hincapié en que los nuevos temas, como el acoso en el lugar del trabajo, constituían actualmente el núcleo de las actividades en materia de inspección del trabajo. También convino en que era necesario fortalecer la capacidad estratégica de la inspección del trabajo (no sólo su función de hacer cumplir la ley), y que ello incluía la elaboración de instrumentos para el cumplimiento, que no se centraran únicamente en la aplicación de la ley y las sanciones. En tal sentido, su Gobierno procuraba promover un paradigma de políticas públicas que fomentaran el diálogo social y la participación efectiva de los interlocutores sociales; ejemplo de ello es la labor del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de carácter tripartito, que realizaba análisis técnicos y formulaba recomendaciones al Gobierno. De manera análoga, el Comité Nacional Tripartito para la Erradicación del Trabajo Infantil recientemente había preparado su plan de trabajo y lo había sometido a consideración del Congreso Nacional. Además, la inspección del trabajo también colaboraba con los interlocutores sociales para elaborar políticas nacionales. En 2010, el Ministerio de Trabajo había organizado una discusión sobre la promoción del empleo formal y el tratamiento de los problemas del trabajo informal y precario, con objeto de integrar a estos trabajadores vulnerables al sistema de bienestar social. En otro organismo se analizaba el uso de nuevas tecnologías en el lugar de trabajo, haciendo participar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Concluyó que estos ejemplos indicaban que era necesario entablar discusiones

interinstitucionales con la participación activa de los interlocutores sociales como una forma eficaz de asegurar el bienestar y la dignidad de los trabajadores.

63. El miembro gubernamental de México destacó la función de las inspecciones del trabajo en materia de aplicación de la ley. Su Gobierno había aumentado recientemente la cantidad de inspectores de 218 a 376, con miras a asegurar una cobertura más eficaz. La atención se centraba en las normas de seguridad en el trabajo; el Gobierno había revisado recientemente el marco de seguridad y salud en el trabajo (SST) para asegurarse de que se guardara concordancia entre las políticas y los procedimientos de la administración del trabajo, se empleara a un tercero para que evaluara el cumplimiento de las normas en las actividades de alto riesgo, la plena participación de las autoridades estatales, la especialización de los inspectores y la promoción de mejores sueldos, equipos y condiciones laborales para los inspectores. El Gobierno se declaraba plenamente a favor del intercambio internacional de experiencias en relación con la inspección del trabajo, y había participado en la Reunión Regional de Consulta sobre Buenas Prácticas en la Administración e Inspección del Trabajo en las Américas (celebrada en Lima, del 27 al 28 de abril de 2011). En dicha Reunión había tomado nota del avance de la formación de los inspectores, así como del mayor prestigio de esa tarea, una mayor coordinación con las autoridades, y un mejor uso de la prevención y las sanciones en la región. La OIT había organizado, en asociación con el Gobierno de México, un taller internacional sobre la formación de los inspectores del trabajo (celebrado en México, del 17 al 19 de mayo de 2010), durante el cual hubo un amplio intercambio de experiencias entre las inspecciones del trabajo de los gobiernos de muchos países latinoamericanos. Estos dos ejemplos demostraban la voluntad del Gobierno de mejorar las condiciones laborales del país. Respecto de la administración del trabajo, el Gobierno estaba de acuerdo con el párrafo 30 del Informe V en cuanto a que las administraciones del trabajo se estaban adaptando a las condiciones en constante cambio y a las nuevas exigencias. Las administraciones del trabajo debían demostrar su contribución al desarrollo económico mediante actividades de prevención, solución de controversias, aumento de productividad, mejores arreglos en materia de salud y seguridad, formación profesional y niveles más altos de calificaciones. En el párrafo 326 del Informe V se especificaba que el sistema «Declare» había sido ideado en el marco del Plan de Desarrollo del Estado de México. De hecho, dicho sistema se creó en virtud de un acuerdo con la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, de fecha 8 de noviembre de 2005, a fin de proporcionar a las empresas una alternativa, un medio voluntario de cumplir con sus obligaciones relativas a la legislación laboral. Con respecto al párrafo 351, el Gobierno había hecho hincapié, en virtud de una reglamentación de 1998, en la orientación de los trabajadores y empleadores, en vez de la imposición de sanciones. Además, el artículo 22 de la reglamentación preveía que los empleadores formularan sus observaciones, en un plazo determinado, sobre la calidad y la diligencia de la inspección efectuada.

64. El miembro gubernamental de Francia hizo suya la declaración realizada en nombre de la UE. Rindió homenaje a la memoria de dos inspectores del trabajo, la Sra. Sylvie Trémouille y el Sr. Daniel Buffière, que habían sido asesinados en el ejercicio de sus funciones el 2 de septiembre de 2004. Asimismo, rindió homenaje a todos los inspectores del mundo, especialmente los del Brasil, que eran víctimas de amenazas y maltrato. Su Gobierno se felicitaba de la inclusión de ese punto del orden del día de tanta actualidad. En Francia, pese a un contexto de reducción general del personal, se habían creado 700 puestos adicionales en la inspección del trabajo. En 2009, en el marco de una reorganización, se habían fusionado cuatro servicios de inspección para obtener una mayor eficiencia. Los métodos de trabajo habían evolucionado, y actualmente comprendían planes de acción y evaluaciones de los riesgos y contaban con un apoyo considerable de médicos e ingenieros y de organismos profesionales competentes. El Gobierno reconocía que las buenas condiciones de trabajo eran un requisito previo para aumentar la productividad. Por último, indicó que recientemente su Gobierno había reubicado la

administración del trabajo bajo la égida del Ministerio de Trabajo, Empleo y Salud, que, hasta entonces, había sido competencia del Ministerio de Economía.

65. El representante de la Internacional de la Educación (IE) agradeció enormemente la asistencia técnica prestada por la OIT para mejorar la inspección del trabajo en la Comunidad del África Meridional para el Desarrollo (SADC). Botswana se encontraba en una situación especialmente grave en lo concerniente a la administración del trabajo y la inspección del trabajo. La ausencia de un tripartismo y un diálogo social sólidos había derivado en una prolongada huelga, que había obstaculizado gravemente las actividades de inspección del trabajo. La cooperación entre los interlocutores sociales era fundamental para lograr la eficacia de la inspección del trabajo. Los inspectores del trabajo debían recibir formación, y la inspección tenía que contar con un presupuesto suficiente para ello. La ratificación de los Convenios núms. 81 y 129 revestía gran importancia.
66. La representante de Juventud Obrera Cristiana Internacional indicó que su organización había dialogado con personas de todo el mundo que tenían un trabajo sujeto a un acuerdo contractual de corta duración o de plazo fijo. Era frecuente que los derechos de esos trabajadores no fueran respetados. Un estudio sobre la industria textil en Asia Sudoriental, especialmente en las zonas francas industriales (ZFI), reveló que el recurso a ese tipo de contratos iba en aumento, y que los derechos de los trabajadores se debilitaban cada vez más. La externalización y la subcontratación ocultaban la relación de trabajo y atenuaban la obligación de los empleadores de respetar los acuerdos salariales y ofrecer seguridad social. Los contratos de corta duración también planteaban dificultades para la negociación colectiva. Muchos trabajadores con contratos de corta duración y flexibles eran mujeres jóvenes, un grupo particularmente vulnerable. El empleo decente era sinónimo de empleo estable; la legislación debía definir claramente la utilización de los contratos de corta duración y la renovación de esos contratos debía limitarse por ley y ser objeto de control por la inspección del trabajo.

Discusión general

Punto 1 para la discusión

Dado que las políticas centradas en el empleo deberían ser parte integrante de los objetivos más generales de los gobiernos en materia de políticas, ¿cómo se estructuran, gestionan y coordinan actualmente los sistemas de administración del trabajo en general y los ministerios de trabajo en particular? ¿Qué deberían hacer los gobiernos para mejorar el funcionamiento de los servicios de administración y de inspección del trabajo, en especial en relación con los problemas derivados de la crisis económica?

67. El Vicepresidente empleador destacó que su Grupo era partidario de unos servicios de administración y de inspección del trabajo eficaces y eficientes, que contaran con la participación de los principales interesados. Los empleadores estaban empeñados en la elaboración de políticas y reglamentaciones que fortalecieran el funcionamiento del mercado de trabajo y estimularan el crecimiento económico. Era esencial que la legislación laboral fuera clara y no excesivamente compleja, pues las empresas tenían que comprender claramente las normas laborales que debían cumplir en el lugar de trabajo. Por consiguiente, era esencial tener buenos objetivos de política. Se debía contar con

inspectores bien formados, que aplicaran los procedimientos con coherencia. Las organizaciones de empleadores estaban dispuestas a trabajar con los sistemas de administración y de inspección del trabajo para alcanzar esas metas.

68. El Informe de la Oficina señalaba la falta de recursos que padecían las administraciones del trabajo en los países en desarrollo; el Grupo de los Empleadores estaba de acuerdo en que se necesitaba una masa crítica de recursos, si bien ello no era posible en muchos países, y en que no había un patrón universal para determinar el nivel de recursos aceptable a fin de tratar las cuestiones de la administración y la inspección del trabajo. En el Informe se mencionaba también el creciente número de trabajadores temporales y la elevada rotación del personal joven y calificado en las administraciones del trabajo. Ello podía deberse en parte a los salarios bajos y no competitivos, pero se requerían nuevas investigaciones en esa esfera, ya que la cuestión no podía reducirse a una mera cuestión de remuneración. En tal sentido, los ministerios de trabajo podían aprender del sector privado. En cuanto a la disminución de los recursos humanos para la inspección del trabajo, destacó que algunas dificultades podían superarse adoptando un criterio realista, fijando prioridades e ideando formas novedosas de utilizar los recursos limitados.
69. Al elaborar la legislación laboral, las administraciones del trabajo debían reconocer la vinculación entre las reglamentaciones y su aplicación. Para facilitar su aplicación, las reglamentaciones debían ser sencillas y directas. Por su parte, la OIT debía tener en cuenta la necesidad de contar con reglamentaciones sencillas, y revisar la legislación laboral y formular las recomendaciones pertinentes. Los inspectores debían informar qué reglamentaciones eran útiles y adecuadas en la práctica. La coordinación interna y la cooperación entre la administración del trabajo y otras administraciones era esencial. Debía eliminarse la burocracia innecesaria.
70. Las alianzas público-privadas eran habituales en el campo de la administración del trabajo, y podían aumentar la eficiencia, pues facilitaban el acceso a la tecnología y las calificaciones. Sin embargo, era preciso que esa institución retuviera su función en la formulación de las políticas, así como en la supervisión y el control de los proveedores de servicios del sector privado. En general, en la administración pública, era habitual el recurso a la gestión del desempeño: la clave de su éxito radicaba en fijar objetivos a largo plazo susceptibles de evaluar; si bien el método planteaba algunos problemas, estos podían solucionarse. Como se señalaba en el capítulo 3 del Informe V, la administración y la inspección del trabajo disponían de nuevas tecnologías. De capital importancia era mantenerse al corriente de sus posibilidades en las distintas áreas, pues podían reportar considerables beneficios en términos de productividad.
71. El Vicepresidente trabajador hizo hincapié en la importancia de todos los aspectos laborales comprendidos en la administración del trabajo, entre ellos, la inspección del trabajo, las relaciones laborales, la legislación laboral, la política de empleo, los servicios de empleo, la formación profesional, el trabajo migrante, el bienestar social, la política social, y así sucesivamente. Una función fundamental era la de hacer cumplir la normativa.
72. En lo atinente al punto 1 para la discusión, al desencadenarse la crisis financiera y económica, los ministerios de trabajo y la inspección del trabajo habían tenido que afrontar muchos problemas. Entre ellos, el elevado desempleo; una mayor competencia internacional; la constante violación de los derechos de los trabajadores; una creciente desigualdad en materia de ingresos y salarios, y la persistente disparidad entre los sexos. Al mismo tiempo, los ministerios también padecían recortes de recursos y eran sometidos a programas de austeridad. Todo ello se sumaba a decisiones del pasado que habían restado importancia a las políticas laborales, y a los recortes del sector público. En el clima actual, la administración y la inspección del trabajo se tornaban más necesarias, pero al mismo tiempo faltaban recursos humanos y financieros. El Grupo de los Trabajadores coincidía

con el Informe en cuanto a que los ministerios de trabajo debían adelantarse más a los acontecimientos y demostrar la contribución que una administración del trabajo eficiente podía ofrecer al desarrollo económico y social. El hecho de que el G-20 reconociera el papel de la OIT ante la crisis del empleo representaba una ocasión para que las administraciones y los ministerios de trabajo desempeñaran una función más activa en las estructuras gubernamentales.

73. Además de la necesidad de asignar más recursos financieros y humanos a la administración y la inspección del trabajo, y de dar mayor visibilidad a la primera, era preciso fortalecer esos sistemas en varios niveles:

- el empleo debía ser un elemento esencial de la formulación de las políticas económicas. Ello exigía que los ministerios tuvieran la capacidad necesaria para elaborar las políticas de empleo, pero también una mayor y mejor coordinación entre los diferentes ministerios gubernamentales (en particular, el de comercio y el de finanzas). Había que idear instrumentos y mecanismos específicos para evaluar las repercusiones de la política económica sobre el empleo, aumentar la coordinación de las diferentes políticas entre los ministerios, con miras a lograr el mejor resultado posible en términos de empleo y de trabajo decente, y los ministerios de trabajo tenían que asumir un papel de liderazgo en la coordinación y formulación de las políticas de empleo y los planes nacionales de desarrollo;
- las administraciones del trabajo debían velar por la vigencia del diálogo social, y debían establecer los correspondientes mecanismos. Además del diálogo social en el ámbito del país, era necesario fomentar y mantener el diálogo entre los interlocutores sociales a todos los niveles, en particular, la negociación colectiva a nivel sectorial y nacional. Se debía dar más importancia a la función promocional del ministerio de trabajo;
- los gobiernos debían robustecer el funcionamiento del sistema de administración e inspección del trabajo mediante la ratificación y aplicación de los convenios internacionales del trabajo pertinentes; en particular, los Convenios núms. 81, 129 y 150. Señaló que sólo 11 de los 142 países sujetos al Convenio núm. 81 habían ratificado el Protocolo que lo acompañaba, e hizo un llamamiento a los gobiernos a plantearse la posibilidad de hacerlo.

74. Los gobiernos debían centrarse más en sus marcos normativos. Se había atribuido mucha atención a la regulación financiera, y poca a la regulación del empleo. El extendido descontento social registrado en varios países indicaba que era oportuno aplicar y hacer respetar las normas laborales en el lugar de trabajo, con miras al logro de salarios y condiciones de trabajo dignos. En muchos países, en particular, en los países en desarrollo, el sistema destinado a hacer cumplir la normativa era deficiente y la inspección del trabajo debía mejorarse. También era imprescindible que la inspección del trabajo fuese independiente. Había que dotarla de suficientes recursos humanos y financieros, pero también de facultades que le permitieran realizar su trabajo.

75. La inspección del trabajo debía incluir cuestiones relacionadas con la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva; la igualdad de trato y la no discriminación; los riesgos profesionales de reciente aparición, como el estrés y el hostigamiento; las repercusiones de la pandemia del VIH/SIDA; las cuestiones referentes a la seguridad y salud en el trabajo (SST); los destinos transfronterizos; los niveles salariales y otros aspectos laborales, así como el empleo precario y el empleo informal. Según se avanza hacia una sociedad que hace un uso más racional del carbono, también sería importante que los inspectores del trabajo aumentaran su capacidad para abordar los problemas relativos al área de trabajo decente y al respeto a las normas internacionales del trabajo, así como sobre

empleos verdes, y sobre la ecologización de los puestos de trabajo existentes. Al mismo tiempo, era importante no comprometer la capacidad de los inspectores del trabajo en relación con su verdadera misión: la defensa de los derechos de los trabajadores. El Convenio núm. 150 era claro a este respecto.

76. El Informe reflejaba claramente la tendencia hacia la descentralización y la restitución de los servicios de la administración del trabajo al gobierno local, pero era preciso cuidar que ello no socavara la capacidad de la autoridad central para mantener una función de coordinación. El Convenio núm. 150 era claro a este respecto.
77. Su Grupo deseaba reiterar la función pública de la administración y la inspección del trabajo, e insistía con firmeza en preservar el carácter público de esos sistemas. Los métodos del sector privado para mejorar la rendición de cuentas en las instituciones públicas mediante la gestión de la actuación profesional debían contrastarse con la capacidad para proporcionar condiciones de trabajo dignas a los funcionarios públicos, así como con su capacidad para prestar servicios de calidad. En tal sentido, el Grupo también deseaba referirse a la serie de posibles consecuencias negativas y riesgos relacionados con el recurso a la gestión del desempeño, puestos de manifiesto en el Informe.
78. El miembro gubernamental del Canadá informó de que en su país los ministerios y organismos conexos que se ocupaban del trabajo promovían los lugares de trabajo seguros, la igualdad en el empleo y las relaciones laborales estables. En los últimos veinte años, los gobiernos federal, provinciales y territoriales del Canadá habían modernizado la legislación y las reglamentaciones laborales, incorporado la innovación tecnológica, mejorado los procedimientos operacionales y la gestión, ampliado la capacitación de los inspectores y fomentado asociaciones firmes con los interlocutores sociales y otros organismos. Las administraciones y las inspecciones del trabajo habían capacitado y cualificado al personal impartiendo conocimientos especializados, y las iniciativas destinadas a atraer y retener a mujeres trabajadoras habían logrado resultados importantes. Actualmente había tanto mujeres como hombres actuando como mediadores, conciliadores e inspectores del trabajo.
79. Los gobiernos federal, provinciales y territoriales establecían sus propias prioridades legislativas y criterios de legislación laboral y administración e inspección del trabajo; no obstante, había un considerable grado de semejanza en sus políticas. La colaboración entre las jurisdicciones podía atribuirse en parte al intercambio de información, el desarrollo profesional y la colaboración promovidos por la Asociación Canadiense de Administradores de la Legislación Laboral y su alianza con la Asociación de Juntas de Indemnización de los Trabajadores del Canadá.
80. Era necesario coordinar adecuadamente las funciones de las administraciones del trabajo. Entre los ejemplos de cooperación en el Canadá figuraban los vínculos entre las juntas de indemnización de los trabajadores y los ministerios de trabajo. Si bien sus funciones eran diferentes, ambos se ocupaban de la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo y la reducción de las lesiones en el lugar de trabajo. Había arreglos administrativos entre los departamentos del gobierno federal, como Recursos Humanos y Desarrollo de las Calificaciones Canadá y Transporte Canadá, en relación con la inspección del trabajo en el sector marítimo, y se había establecido una colaboración sobre asuntos laborales y migratorios entre los gobiernos federal y provinciales. Otro ejemplo positivo de cooperación eran los acuerdos de desarrollo del mercado del trabajo del Canadá, en virtud de los cuales se delegaba la responsabilidad de elaborar y ejecutar los programas de desarrollo de las competencias y capacitación para el empleo a las provincias y los territorios, a los que se aludía en el Informe, y proporcionaban alrededor de 2.000 millones de dólares de los Estados Unidos anuales para programas.

-
- 81.** Durante la crisis económica, se comprobó claramente en el Canadá la importancia de contar con políticas de empleo y laborales eficaces y un sistema bien desarrollado de administración del trabajo. La protección social y laboral, los programas activos del mercado de trabajo, el ajuste de la fuerza de trabajo y los servicios de empleo eran esenciales para asistir a los más expuestos durante la contracción económica. El hecho de que el Canadá ya tuviera esos componentes significaba que podían adaptarse o ampliarse en apoyo de los trabajadores más vulnerables.
- 82.** La miembro gubernamental de la República de Corea afirmó que la administración del trabajo se había convertido en un factor clave de la política económica y social. El Gobierno coreano había asignado la máxima prioridad al empleo, y todos los recursos se habían dirigido hacia ese objetivo. Recientemente, la República de Corea había cambiado el nombre del Ministerio de Trabajo a Ministerio de Empleo y Trabajo, asignándole el mandato de ocuparse de las políticas de empleo. En ese contexto, la República de Corea había elaborado una nueva estrategia nacional de empleo, que incluía las políticas de empleo, industriales y sociales. Aproximadamente el 60 por ciento del personal del Ministerio trabajaba en la administración del empleo, mientras que alrededor del 50 por ciento de su presupuesto anual se asignaba a proyectos relacionados con el empleo. Se utilizaban ampliamente las tecnologías de avanzada; por ejemplo, el equipo de tecnología de la información había desarrollado una aplicación para teléfonos inteligentes que transmitía información oportuna a las personas que buscaban empleo, como ofertas de puestos de trabajo y requisitos. También permitía a los usuarios publicar sus historiales personales. Cada Estado Miembro tenía sus propios puntos fuertes en cuanto a la administración del trabajo. La OIT debía compartir las mejores prácticas y prestar asistencia técnica a los Estados Miembros que las necesitaran.
- 83.** El miembro gubernamental de China observó que los sistemas de administración del trabajo estaban estructurados según los objetivos nacionales generales de desarrollo económico y social. El modelo de crecimiento y sus principios rectores tenían fuertes repercusiones en la forma en que se organizaban y funcionaban los sistemas de administración del trabajo. Desde 2003, el Gobierno de China había adoptado el concepto científico del desarrollo, caracterizado por poner a las personas en primer lugar y por crear una sociedad armoniosa por medio del desarrollo social y económico equilibrado.
- 84.** Para alcanzar ese nuevo concepto del desarrollo, en 2008 se había establecido el Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social con el mandato de fortalecer la capacidad para coordinar la política del mercado de trabajo. Se determinó que la generación de puestos de trabajo era un objetivo de desarrollo social y económico básico. Entre 2007 y 2011 prácticamente se habían duplicado los gastos del Gobierno central para el empleo y la seguridad social.
- 85.** Los rasgos principales del funcionamiento actual de la administración del trabajo en China eran la existencia de políticas basadas en datos empíricos, la mejora de la legislación laboral, una mayor coordinación, la separación entre la formulación de las políticas y la puesta en práctica y la prestación de servicios, y el equilibrio entre la coherencia de las políticas y la innovación local. Se asignó gran valor a la creación de capacidad y se estaba elaborando un plan quinquenal.
- 86.** El miembro gubernamental de México reconoció la importancia de la coordinación entre los gobiernos federal y estatales para mejorar el funcionamiento de la administración del trabajo. No obstante, el problema era prestar servicios uniformes y garantizar reglas generales. Un problema con el que se enfrentaba México eran los niveles desiguales de desarrollo; era esencial mantener la uniformidad y la transparencia de la gestión. Puso de relieve la importancia de fortalecer el Servicio Nacional de Empleo, al que recientemente se habían asignado fondos adicionales considerables, y de tener reglas claras para la

distribución de los recursos. También subrayó la importancia de las estrategias destinadas a alentar la adopción de medidas innovadoras para movilizar los recursos y utilizarlos mejor. A modo de ejemplo, mencionó una innovadora herramienta en línea gratuita para capacitar a los trabajadores de forma remota. El Gobierno federal había celebrado acuerdos con los estados para fortalecer la inspección del trabajo, en particular para reducir los riesgos laborales, promover la autorregulación, estimular la formación de especialistas y verificar el cumplimiento de las condiciones de trabajo. Para mejorar la administración y la inspección del trabajo era indispensable respaldar las reformas de la legislación laboral y el trabajo decente.

- 87.** El miembro gubernamental de Turquía reconoció la importancia de la administración del trabajo y la inspección del trabajo como punto del orden del día de la 100.^a Conferencia Internacional del Trabajo. Se centró en la capacidad institucional de la administración y las inspecciones del trabajo para promover el trabajo decente. El Gobierno de Turquía reconocía la importancia de la administración y la inspección del trabajo, y había ido aumentando la dotación de personal del Ministerio de Trabajo. A pesar de la crisis financiera, había duplicado la cantidad de personal de inspección en los últimos tres años (se había contratado a 450 nuevos asistentes de inspectores del trabajo) y preveía duplicar la cantidad actual en los años siguientes. Agregó que también debían examinarse la formación de los inspectores y la introducción de métodos eficaces de inspección.
- 88.** El miembro gubernamental del Iraq indicó que el Ministerio de Trabajo había emprendido una iniciativa de colaboración junto con los interlocutores sociales, con docentes universitarios del país, y con un consultor internacional de la OIT, con objeto de elaborar una política laboral de legislación nacional para mejorar las condiciones de trabajo, promover el diálogo social y la productividad, disminuir el desempleo, proteger los derechos de los trabajadores, fomentar la protección social y velar por la consideración de los derechos de los trabajadores jóvenes, las personas con discapacidad y las trabajadoras. La nueva política incluía un programa de aplicación que definía las diferentes funciones de todas las partes interesadas y la interacción entre el Ministerio de Trabajo y otros ministerios, instituciones no gubernamentales y el sector privado, de conformidad con la política de desarrollo nacional.
- 89.** El miembro gubernamental de Sudáfrica sostuvo que su país consideraba que los servicios públicos de empleo (SPE) y la inspección del trabajo constituían una función central de la administración del trabajo. Hizo hincapié en que uno de los desafíos clave que afrontaba la administración del trabajo sudafricana era la profesionalización de la inspección del trabajo. En este respecto, se habían elevado las competencias requeridas, se había reconocido la importancia de un mejor salario y se habían introducido mejoras en relación con el desarrollo de los recursos humanos. Otro desafío que obstaculizaba el avance de la mejora de la competencia de los inspectores del trabajo era la falta de instrumentos de formación y de búsqueda de datos en línea. Solicitó la asistencia de la OIT en esta área a fin de ayudar a su país a modernizar el sistema de tecnología de la información para perfeccionar la recopilación de datos y, además, promover el intercambio de conocimientos y prácticas óptimas.
- 90.** El miembro gubernamental del Japón destacó la importancia de contar con medidas adaptables para la administración del trabajo de acuerdo con la situación social y económica del país. Sostuvo que el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar del Japón estaba a cargo de casi la totalidad de las políticas laborales; por lo tanto, las políticas laborales y de seguridad social estaban sujetas a la responsabilidad de un ministerio, lo que aseguraba la coherencia. El Gobierno del Japón había adoptado medidas para responder a los efectos sociales y relativos al empleo que había provocado la crisis económica en relación con los trabajadores subcontratados y otros trabajadores ocasionales despedidos

debido a la crisis, mediante la consolidación del funcionamiento de la administración del trabajo.

91. El miembro gubernamental de Malasia mencionó que en su país la inspección del trabajo en los lugares de trabajo había contribuido en gran medida a alcanzar los objetivos del Gobierno y del Ministerio de Recursos Humanos relativos a la aplicación de políticas de empleo, la protección y la promoción del bienestar y los intereses de los trabajadores de Malasia. El Departamento de Trabajo de este país desempeñaba funciones de inspección y relativas al empleo. Durante la reciente crisis, la administración del trabajo había podido reducir al mínimo las consecuencias de la recesión mediante la nueva capacitación de los trabajadores y su colocación en empleos adecuados. El Ministerio de Recursos Humanos de Malasia había creado un portal denominado «Jobs Malaysia» para ayudar a los empleadores a contratar trabajadores y personas que buscaban empleo. Agregó que se organizaban ferias de empleo en todo el país, en las que se alentaba a los empleadores que necesitaban trabajadores a instalar puestos para promover sus ofertas de trabajo. El Ministerio de Recursos Humanos también había emprendido programas de enriquecimiento de competencias y conocimientos con miras a mejorar no sólo la competencia y la capacidad de los inspectores del trabajo, sino también su nivel de concienciación y respeto de las disposiciones de la legislación laboral.
92. El miembro gubernamental de la India indicó que su país estaba convencido de que la existencia de un sistema de administración del trabajo sólido era un requisito previo para lograr el trabajo decente. En la India había 44 leyes laborales relativas a las condiciones de trabajo, la solución de controversias, la protección social, la reglamentación, la seguridad y el bienestar. La aplicación de las leyes corría a cargo del Gobierno central y los gobiernos provinciales, que mantenían un diálogo constante para garantizar una puesta en práctica más satisfactoria. La oficina del comisario jefe de trabajo había preparado un plan estratégico quinquenal para la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la administración y la inspección del trabajo. El plan versaba sobre la gobernanza en la organización; la informatización de las bases de datos y la recuperación de datos de bases en tiempo real; la puesta en marcha de un sitio web que contenía información destinada a los interesados y al público; la planificación eficaz del personal para mejorar la prestación de los servicios, y la simplificación de la legislación laboral. La OIT debía desempeñar un papel destacado en el intercambio de experiencias en materia de utilización de las TIC en la administración y la inspección del trabajo.
93. Señaló asimismo que en la India la administración y la inspección del trabajo se enfrentaban a otro problema, ya que sólo el 7 por ciento de la fuerza de trabajo se encontraba en el sector formal, mientras que el 93 por ciento restante estaba constituida por trabajadores informales.
94. El miembro gubernamental del Senegal explicó que durante mucho tiempo la administración del trabajo había estado bajo la responsabilidad del Ministerio de Administración Pública, Empleo y Formación Profesional. En 2010, se había creado un nuevo Ministerio de Trabajo y Organizaciones Profesionales. Una de las consecuencias de ese cambio había sido que las competencias en materia de empleo habían dejado de corresponder al Ministerio de Trabajo. En la actualidad, la Dirección General del Trabajo y la Seguridad Social, creada por decreto en 2009, se encargaba de tres ámbitos principales, a saber: las relaciones laborales y las organizaciones profesionales, la protección social, y los estudios y las estadísticas laborales. También se ocupaba de la inspección del trabajo, para lo que contaba con un total de 27 funcionarios. Para mejorar el funcionamiento de los servicios de administración e inspección del trabajo en el Senegal, hizo tres propuestas principales. En primer lugar, se debían agrupar las responsabilidades técnicas relativas al trabajo, el empleo y el desarrollo profesional para mejorar la coherencia y la coordinación entre las instituciones pertinentes. En segundo lugar, convenía introducir una política para

mejorar la estabilidad del empleo y las condiciones laborales de los funcionarios de la administración y la inspección del trabajo, pues el Gobierno invertía con frecuencia en la formación de nuevos empleados y éstos se iban a trabajar al sector privado unos años después. En tercer lugar, proponía que se dispusiera de un marco más adecuado, con miras a la utilización eficaz de los escasos recursos, entre otras cosas, recurriendo a métodos de gestión basada en los resultados como medio de mejorar la calidad y eficiencia de los servicios de administración e inspección del trabajo.

95. La miembro gubernamental de Colombia señaló que era importante formular políticas centradas en el empleo y que se había elaborado un nuevo Plan Nacional de Desarrollo para formalizar el sector informal. El Plan se basaba en la sensibilización de los trabajadores a sus derechos, la formación y la información. Para complementar ese enfoque, Colombia fomentaba métodos de inspección del trabajo más preventivos, intensificando al mismo tiempo el diálogo con los interlocutores sociales para que conocieran las leyes y los reglamentos laborales con miras a alentar una cultura de cumplimiento. Ello era especialmente importante para las empresas afectadas por la crisis, que necesitaban asistencia para mejorar las condiciones de trabajo, al tiempo que protegían los ingresos de los trabajadores y mantenían la estabilidad del empleo. Puso de relieve los esfuerzos que el Gobierno desplegaba para movilizar más inspectores del trabajo y equipos de inspección especializados como consecuencia de la crisis, con el objetivo de lograr la protección de los puestos de trabajo y los trabajadores existentes, mejorar la productividad y ayudar a las empresas a reaccionar mejor cuando se enfrentaran a dificultades económicas en el futuro.
96. La miembro gubernamental de Hungría, en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE de la Comisión, se concentró en la función de los gobiernos en la mejora del funcionamiento de los servicios de administración e inspección del trabajo, en particular a la luz de la crisis económica, la globalización y el cambio demográfico. Se refirió al Convenio núm. 150 de la OIT sobre la administración del trabajo y a las funciones básicas para resolver los problemas laborales y socioeconómicos en los ámbitos de la protección de los trabajadores, la política de empleo, la investigación y las estadísticas, y las relaciones laborales. Tal como se indicaba en su artículo 3, el mandato básico del Convenio núm. 81 era velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores.
97. Las administraciones y las inspecciones del trabajo se enfrentaban a nuevos problemas al adaptar sus actividades y métodos de trabajo para responder mejor a las realidades cambiantes del mundo contemporáneo. Sin embargo, a veces esas instituciones carecían de recursos para cumplir su mandato. No obstante, los Estados Miembros debían mantener sistemas de administración del trabajo viables y activos, ya que el cumplimiento de las normas en la inspección del trabajo garantizaba los derechos de los trabajadores y promovía el trabajo decente. La reducción del número de violaciones de derechos y de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales contribuía a disminuir los costos que soportaban la sociedad y las empresas. Las políticas centradas en el empleo debían integrarse en los objetivos de política generales de los gobiernos y ello dependía en gran medida de la cooperación existente entre los ministerios competentes. Asimismo, era fundamental mejorar la cooperación entre las inspecciones del trabajo y otras autoridades gubernamentales para aumentar la eficacia de las medidas de control y prevención. Ahora bien, había que velar por que no se impusieran a los inspectores responsabilidades que rebasaran sus obligaciones principales.
98. Se podía lograr el crecimiento del empleo en un entorno propicio para los empresarios en el que las políticas fiscales, sociales y de empleo y las prestaciones de desempleo fueran complementarias. También era fundamental disponer de normas laborales y procedimientos administrativos claros para crear una cultura de cumplimiento. El desafío

más importante que se planteaba, especialmente en la UE, era el de encontrar la manera de reincorporar a los trabajadores inactivos al mercado de trabajo. Los sistemas de administración e inspección del trabajo sólidos que garantizaban condiciones de trabajo decentes y seguras constituían una parte importante de ese esfuerzo, además de ser un buen negocio. La UE era partidaria de que los ministerios de trabajo asumieran una función más destacada en la formulación de políticas, según procediera, y estimaba que no había un modelo único para la reforma de la administración pública.

- 99.** El miembro gubernamental del Chad subrayó la importancia de la administración del trabajo para el mundo del trabajo y el carácter esencial de la inspección del trabajo. Al reconocer su importancia, el Chad había impartido formación a sus inspectores del trabajo y fortalecido las instituciones de la inspección del trabajo, en particular creando varias inspecciones del trabajo regionales y centros de formación profesional de postgrado en muchas de sus 22 regiones. En una época, el Chad sólo contaba con tres inspecciones regionales en todo el país. Toda la coordinación de los servicios de administración del trabajo se encomendaba a la Dirección General de Administración del Trabajo, que abarcaba la inspección del trabajo, el empleo, la seguridad social, la formación profesional y el diálogo social. Recientemente se había organizado un foro tripartito nacional, en colaboración con la OIT, para formular una política nacional de empleo. Se estaba reformando el Código del Trabajo y se habían introducido estructuras para el diálogo social en varios ámbitos a fin de promover la paz laboral y el desarrollo sostenible. Ante los desafíos actuales, manifestó la esperanza de que los inspectores del trabajo del Chad recibieran una formación más satisfactoria y estuvieran más especializados.
- 100.** El miembro gubernamental de Noruega indicó que el Ministerio de Trabajo de su país tenía un mandato amplio, que abarcaba áreas técnicas, como la inspección del trabajo, la seguridad en el sector petrolífero, el bienestar, la seguridad y salud en el trabajo, y la solución de controversias laborales. Ese amplio mandato ayudaba a promover la coherencia entre los distintos ámbitos laborales y contribuía a lograr un mercado de trabajo inclusivo. Propuso algunas soluciones posibles en respuesta al primer punto para la discusión. La mejora de la coordinación en el seno del Ministerio de Trabajo y con otros organismos gubernamentales contribuía a una gestión más adecuada del mercado de trabajo. El intercambio más satisfactorio de conocimientos y datos entre los países mejoraría la armonización de las prácticas laborales y sería un recurso valioso para las empresas, especialmente las que realizaban actividades transfronterizas. Los sistemas de inspección del trabajo debían disponer de recursos suficientes para ser eficaces, al tiempo que la crisis económica suponía una amenaza para los presupuestos en una época en que las condiciones de trabajo se estaba deteriorando y la demanda de actividades de inspección iba en aumento. En parte debido a la crisis, Noruega había decidido introducir medidas de inspección más rápidas en caso de violación de los derechos laborales, especialmente en los sectores en que había un mayor riesgo de dumping social. Los inspectores noruegos también estaban habilitados para poner multas, facultad que sólo la policía y las autoridades judiciales tenían actualmente. Por último, propuso que se impusiera a los contratistas la obligación de asegurar que los proveedores de la cadena de suministro actuaran de conformidad con la legislación laboral.
- 101.** El miembro gubernamental de la Argentina recordó que las repercusiones de la crisis económica en los sistemas de administración del trabajo no habían sido idénticas en todos los países, pero que era esencial que en esos casos la administración y la inspección del trabajo siguieran funcionando eficazmente, en particular en un contexto de cambios administrativos y tecnológicos. La Argentina había atravesado su propia crisis financiera entre 2001 y 2002, a la que el Gobierno había respondido adoptando medidas políticas, como el plan nacional para promover la transición de los trabajadores a la economía formal. En ese momento el 49,9 por ciento de los trabajadores no estaba declarado, mientras que ahora ese porcentaje era del 33 por ciento. La respuesta a esa situación exigía

el fortalecimiento de los servicios de la administración y la inspección del trabajo. La respuesta a la crisis anterior había sido incrementar el número de inspectores del trabajo de 40 a 400 e invertir en la actualización de sus herramientas y equipos y dotar a las oficinas administrativas de equipamiento informático. La idea era dejar de lado el sistema de inspección basado en el papel; ahora los inspectores del trabajo tenían computadoras portátiles que les brindaban acceso remoto a la información de los organismos de la seguridad social y de recaudación fiscal, lo cual había mejorado la eficacia y eficiencia de su labor. Se siguió fortaleciendo la inspección del trabajo canalizando la totalidad de la recaudación obtenida mediante las multas impuestas por los inspectores a la mejora de los servicios de inspección del trabajo. La respuesta del Gobierno a la crisis en la Argentina fue proteger a los trabajadores y los puestos de trabajo por medio del cumplimiento de la legislación laboral y al mismo tiempo fortalecer el sistema de inspección del trabajo y tratar de lograr la confianza de los trabajadores y los empleadores. La crisis ofreció la oportunidad de unir a todos los que se ocupaban de las relaciones laborales.

- 102.** El miembro gubernamental de Kenya observó que el incumplimiento de las normas laborales por algunas empresas muchas veces les daba una ventaja respecto de las empresas que las cumplían plenamente. Si la inspección del trabajo tuviera el mandato que merecía, sería necesario ampliar las instituciones de la administración y la inspección del trabajo al mayor nivel posible, habida cuenta de que esas instituciones necesitaban recursos suficientes para funcionar eficazmente. Era importante que la Comisión examinara la función de la administración del trabajo en un contexto de cambio. El Gobierno de Kenya estaba debatiendo la posibilidad de realizar una auditoría de recursos humanos y relaciones laborales con los interlocutores sociales para determinar las empresas que no aplicaban las normas laborales. También eran discutibles las asociaciones con los sindicatos y los empleadores para hacer el seguimiento de las infracciones de la legislación laboral y de las buenas prácticas en las relaciones laborales. El sistema de inspección del trabajo en Kenya era multifacético, ya que había distintas inspecciones del trabajo que se ocupaban de los diferentes aspectos de las condiciones del lugar de trabajo. Ello obstaculizaba la coherencia, dado que cada categoría de inspector trabajaba aisladamente de las demás. Debía aclararse el concepto de sistema de inspección del trabajo integrado.
- 103.** La miembro gubernamental del Brasil señaló que el Gobierno Federal del Brasil, por conducto del Ministerio de Trabajo y Empleo, reconocía la importancia de servicios de administración e inspección del trabajo incluidos en el mandato del gobierno, y de la coordinación entre el Estado y las provincias. En el Brasil se habían realizado esfuerzos por adaptar los métodos de trabajo a las circunstancias cambiantes y se había contratado a nuevos inspectores, capacitándoles sobre los convenios de la OIT. Durante la crisis económica mundial se habían adoptado muchas medidas para fortalecer el Ministerio de Trabajo, incluido el establecimiento de la Secretaría de Economía Solidaria. Los inspectores del trabajo también colaboraban con los interlocutores sociales sobre una base tripartita. Ahora procuraban no actuar por reacción, sino alcanzar metas determinadas por medio del trabajo en equipo. Entre los objetivos fundamentales de la inspección cabía señalar: reducir los riesgos laborales, luchar contra el trabajo infantil y reintegrar a las personas con discapacidad en el mercado laboral. En lugar de utilizar la crisis económica para justificar una reducción de los derechos sociales, había razones sólidas para fortalecer esos derechos y la administración y la inspección del trabajo. Asimismo, en el Brasil se había procurado generar puestos de trabajo y contratar a más personas, utilizar equipo de procesamiento de datos para mejorar la eficiencia del funcionamiento de las instituciones de administración laboral y adoptar medidas para mejorar las competencias de los trabajadores.
- 104.** La miembro gubernamental de la República de Maldivas indicó que en su país el concepto de administración e inspección del trabajo era relativamente nuevo. El Ministerio de Recursos Humanos y Juventud se encargaba de la administración y la inspección del

trabajo. Los inspectores del trabajo de la República de Maldivas carecían de la capacidad necesaria, dado que la mayoría eran jóvenes que habían abandonado la escuela secundaria y no habían recibido capacitación amplia. También se carecía de los recursos necesarios para fortalecer la inspección del trabajo y de recursos humanos especializados. El Gobierno, con el apoyo de la OIT, había puesto en marcha varios programas destinados a fortalecer la administración y la inspección del trabajo. Reconoció el apoyo recibido del Gobierno de los Estados Unidos para reforzar la administración del trabajo en la República de Maldivas.

- 105.** El miembro gubernamental de Ghana observó que indudablemente las cuestiones laborales eran clave para la supervivencia de todos los países. Por consiguiente, era decisivo asegurar que la administración del trabajo formara parte integral de la formulación y aplicación de políticas nacionales. En Ghana el Ministerio de Empleo y Bienestar Social era el Ministerio central encargado de la administración y coordinación del trabajo. La administración general del trabajo en Ghana funcionaba en el marco tripartito bajo los auspicios de un comité tripartito nacional, y el Ministerio mantenía buenas relaciones de trabajo con los interlocutores sociales. El principal problema a que hacía frente la administración del trabajo en Ghana era la asignación presupuestaria limitada, lo cual obstaculizaba el funcionamiento de la inspección del trabajo. La labor de la OIT en materia de capacitación de los organismos gubernamentales que se ocupaban del mercado de trabajo era encomiable. No obstante, esos esfuerzos no eran adecuados, dado que la OIT no tenía los recursos suficientes para satisfacer todas las necesidades y resolver todos los problemas de la administración del trabajo. En lo sucesivo, la OIT debía desempeñar una función más centrada en la promoción, alentando a los gobiernos a que consideraran la administración del trabajo uno de los pilares fundamentales de la política de desarrollo.
- 106.** El miembro gubernamental del Uruguay recalcó la importancia de la cooperación interinstitucional y las alianzas entre el gobierno y los interlocutores sociales a la hora de resolver los problemas en materia de administración e inspección del trabajo. El Ministerio de Trabajo de su país tenía una unidad administrativa especial que creaba oficinas públicas de empleo. En el Uruguay se había promulgado un decreto para la creación de una institución tripartita nacional sobre empleo y formación profesional.
- 107.** La miembro gubernamental de la República Bolivariana de Venezuela explicó los importantes cambios introducidos en su país, según los cuales se había transformado la administración del trabajo en un sistema integrado y estructurado en torno a unidades operativas compuestas de agencias de empleo ubicadas en todo el territorio nacional. La función principal de dichas oficinas era coordinar la oferta y la demanda de trabajo, y promover el desarrollo social productivo. La función de la inspección del trabajo, órgano sujeto al Ministerio de Trabajo, era garantizar la estabilidad en el empleo, la libertad sindical, la negociación colectiva y los derechos de los trabajadores. El Gobierno también tenía a su disposición unidades de control de ámbito provincial, que se encargaban de velar por el cumplimiento del ordenamiento jurídico en materia laboral y de los requisitos de seguridad social y seguridad y salud en el trabajo (SST). Había otras importantes instituciones gubernamentales destinadas a salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores y proporcionar seguridad social, entre otras cosas, prestaciones de maternidad, prestaciones de sobrevivientes, pensiones de vejez, prestaciones en caso de enfermedad, accidente, incapacidad o desempleo. La administración del trabajo estaba centralizada, era flexible e incluyente, y hacía participar a los interlocutores sociales en su quehacer mediante el diálogo social. La legislación nacional también preveía la creación de comités de SST, en los que empleadores y trabajadores estaban representados por igual. Estos órganos controlaban las condiciones de seguridad en el trabajo, y aprobaban actividades, políticas y programas en materia de SST.

Punto 2 para la discusión

¿Qué papel deberían desempeñar las organizaciones de trabajadores y de empleadores para mejorar el funcionamiento de los servicios de administración y de inspección del trabajo?

¿Cuáles son los dispositivos institucionales que mejor posibilitan el desempeño de este papel (por ejemplo, comités tripartitos; grupos de trabajo mixtos en materia de políticas)?

108. El Vicepresidente trabajador subrayó que el diálogo social, que incluía la participación activa de los interlocutores sociales en las políticas y discusiones relacionadas con el trabajo, era esencial y podía contribuir a fortalecer las acciones de los ministerios de trabajo y los servicios de inspección. Las organizaciones de los trabajadores debían desempeñar un papel fundamental, y ello suponía el respeto de sus derechos de libertad sindical y negociación colectiva. Los gobiernos debían promover activamente dichos derechos, mediante la ratificación, la aplicación y el cumplimiento de los Convenios núms. 87 y 98, entre otras medidas.
109. Debían establecerse mecanismos de diálogo social en el nivel nacional; el diálogo *ad hoc* no era adecuado. Los comités tripartitos eran útiles para la supervisión de diversos organismos, incluidas las inspecciones del trabajo. En este respecto, la igualdad en la representación y la capacidad resultaban importantes. Los sindicatos debían poder participar en los diversos comités tripartitos, aunque su participación efectiva en el diálogo y la elaboración de políticas a menudo se veía obstaculizada por la falta de capacidad técnica y por las violaciones de los derechos de los trabajadores y de los sindicatos. Esta situación debía solucionarse mediante la formación de los sindicalistas y el fortalecimiento de las capacidades en las diversas áreas de las políticas laborales y de empleo, y mediante el respeto de los Convenios núms. 87 y 98 en la legislación y en la práctica.
110. Tal como se especificaba en el Informe, era necesario el diálogo social en los consejos económicos y sociales en los que participaban otros ministerios: el diálogo debía ser generalizado, en vez de limitarse a asuntos de trabajo. Respecto de la inspección del trabajo, las organizaciones de los trabajadores podían contribuir como asociados estratégicos a establecer las prioridades y las actividades de las inspecciones del trabajo mediante una sólida cooperación. En general, las políticas y los programas respaldados por los trabajadores y los empleadores eran más fructíferos y aseguraban una mayor sostenibilidad. El artículo 5 del Convenio núm. 81 promovía las consultas con los sindicatos. En algunos países, la legislación disponía explícitamente la participación de los representantes de los trabajadores en las funciones de la inspección del trabajo en ciertas circunstancias; ello facilitaba y fortalecería el papel de este servicio. Sin embargo, los trabajadores y los empleadores y sus organizaciones debían desempeñar un papel de vigilancia en este respecto, y la responsabilidad de la inspección del trabajo incumbía a los gobiernos.
111. Las organizaciones de trabajadores debían desempeñar una función significativa en la mejora del cumplimiento de la ley en los lugares de trabajo, en particular, les correspondía una tarea de promoción y concienciación entre sus miembros. Según muchos estudios empíricos, los lugares de trabajo organizados eran más seguros, registraban tasas de accidentes y enfermedades inferiores a las de los lugares que no lo eran. Ello se aplicaba también a la lucha contra la discriminación. Los trabajadores en ocasiones eran escépticos respecto de la inspección del trabajo, en particular cuando ésta se realizaba bajo el control político directo de un gobierno dispuesto a complacer a empleadores y empresas multinacionales. Por lo tanto, el Grupo de los Trabajadores instaba firmemente a los gobiernos a asegurar que los servicios de inspección del trabajo fuesen independientes.

También debía protegerse a los trabajadores que señalaban deficiencias a los inspectores del trabajo.

112. El Grupo de los Trabajadores también recomendaba con firmeza que se establecieran grupos de trabajo tripartitos nacionales para elaborar leyes, sobre la base de la Recomendación núm. 198, a fin de aumentar la cantidad de trabajadores amparados por las leyes laborales y mejorar la aplicación de las mismas. Por último, indicó que en muchos países el tripartismo estaba desapareciendo. En las conclusiones debía reafirmarse la función fundamental del tripartismo.
113. El Vicepresidente empleador estaba de acuerdo en términos generales con lo indicado por el portavoz de los trabajadores. La cooperación entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores resultaba fundamental en los servicios de administración e inspección del trabajo. Se requerían consultas, cooperación y negociación. No todos los países se encontraban en el mismo punto en relación con el tripartismo. Al igual que el Vicepresidente trabajador, estimaba que se debía alentar a los gobiernos a ratificar y aplicar los convenios pertinentes.
114. La intervención de las organizaciones de empleadores en la formulación y redacción de las leyes laborales facilitaba su comprensión y observancia. Las organizaciones de empleadores eran intermediarios ideales, pues podían, por ejemplo, ayudar a que las empresas comprendieran la importancia de un entorno saludable y seguro. La administración del trabajo debía respetar la modalidad del diálogo entre los interlocutores sociales, sin tratar de dictarlo.
115. La inspección del trabajo debía estar desprovista de influencias indebidas, y sujeta a un código de ética. Tanto ella como la administración del trabajo debían mejorar sus competencias y lo que entendían sobre la forma de trabajar de las empresas. Una mayor cooperación y coordinación sería provechosa.
116. El miembro gubernamental del Canadá indicó que los interlocutores sociales tenían que desempeñar un papel clave, respaldando la eficacia de la administración y la inspección del trabajo. La eficacia de un sistema de trabajo dependía de que las leyes fueran efectivas y fáciles de entender. El diálogo constante con las organizaciones de trabajadores y de empleadores servía para determinar cuestiones y vías concretas para abordarlas. Las consultas, la comunicación y las alianzas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores podían adoptar distintas formas. En el Canadá, este tipo de mecanismos de consulta propiciaba el consenso, redundaba en mejores leyes y en una mayor aceptación de las exigencias normativas. La participación de los representantes de los trabajadores y los empleadores en los consejos y comités tripartitos con facultades específicas en materia de administración del trabajo aportaba conocimientos especializados adicionales y robustecía la credibilidad del sistema ante las partes interesadas. Era importante el papel de los interlocutores sociales para lograr la seguridad y la salud en el trabajo. En el Canadá, por ley, el «sistema de responsabilidad interna» imponía obligaciones respecto del control de los lugares de trabajo tanto a los empleadores como a los trabajadores en la medida de las facultades que les competían; por su parte, los comités mixtos sobre seguridad y salud en el trabajo (SST) en el lugar de trabajo eran cruciales para prevenir y lograr el cumplimiento de la legislación en la materia. Los interlocutores sociales tenían una importante función pedagógica: informaban a las partes vinculadas al lugar de trabajo sobre sus derechos y obligaciones, y propiciaban el intercambio de información, directrices y buenas prácticas. Era precisamente lo que ocurría con respecto a las PYME.
117. El miembro gubernamental de la Argentina opinó que la participación de los interlocutores sociales redundaría, sin lugar a dudas, en una administración y una inspección del trabajo más eficaces, pues conocían y vivían la situación a diario; su participación en los diferentes

ámbitos podía servir para organizar las inspecciones sobre una base cabal, y ayudar a planificar y formular los programas y las políticas. En general, los programas y políticas nacionales que contaban con el respaldo de los empleadores y de los trabajadores eran mucho más provechosos y sostenibles. Los acuerdos de cooperación con otras dependencias también era imprescindibles para el buen funcionamiento de la administración del trabajo. Los representantes de los interlocutores sociales podían transmitir información a sus compañeros. El mayor flujo de información propiciaría la observancia, el trabajo decente y la reducción de la competencia desleal. El Ministerio de Trabajo había sellado acuerdos tripartitos de inspección que ya habían dado frutos; sin embargo, era preciso seguir trabajando. La legislación laboral de su país preveía que los sindicatos pudieran denunciar las situaciones que correspondiera; acompañar a los inspectores del trabajo en sus visitas, y que fueran informados de los acontecimientos o constataciones. Los comités tripartitos o los convenios colectivos de trabajo eran fundamentales para el logro de los objetivos de su país.

- 118.** La miembro gubernamental del Brasil hizo suya la opinión de otros oradores, y sostuvo que las organizaciones de trabajadores y de empleadores constituían una parte clave de la administración y la inspección del trabajo, y que así debía ser en todos los países. En el Brasil, los interlocutores sociales siempre participaban en la elaboración de las políticas sociales y laborales, en la administración de los fondos y en la redacción de nuevas normas. Agregó que las empresas también participaban en gran medida, en particular en las discusiones sobre seguridad y salud en el trabajo (SST) con los trabajadores. Éstos eran quienes mejor conocían la situación y lo que debía mejorarse. El tripartismo no sólo constituía una buena práctica; también era vital para asegurar que todas las partes desempeñaran sus funciones correctamente.
- 119.** La miembro gubernamental de Hungría, en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE de la Comisión, recalcó que la cooperación tripartita en los planos nacional, regional y local se había establecido desde hacía largo tiempo en los Estados Miembros de la OIT. Al estudiar y conciliar los intereses de los empleadores, los trabajadores y los gobiernos, los organismos nacionales desempeñaban un importante papel en la realización de transformaciones económicas y sociales. La cooperación tripartita en el plano nacional siempre había brindado una estructura formal para el diálogo entre los interlocutores sociales y el gobierno.
- 120.** Si bien era evidente que el control del cumplimiento de las normas era de competencia del gobierno, la cooperación con los interlocutores sociales podía producir mejores resultados en relación con el cumplimiento, la calidad de la vida laboral y la productividad. Además, el diálogo social activo era esencial y contribuía a fortalecer la función de los ministerios de trabajo de elaborar legislación y crear servicios de inspección del trabajo. La presencia de representantes de los trabajadores firmes e independientes en los lugares de trabajo mejoraba el respeto de los derechos de los trabajadores, las condiciones de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo (SST).
- 121.** La colaboración y cooperación del personal de la inspección con los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones en los ámbitos nacional, sectorial y de la empresa mejoraban el cumplimiento de las normas y aumentaban la competitividad y productividad de las empresas. Ese tipo de diálogo posibilitaba el entendimiento mutuo determinando los sectores de alto riesgo y permitiendo la realización de inspecciones específicas. Una información clara y simplificada podía contribuir a asegurar que las empresas ajustaran las prácticas a la legislación. La mayoría de los Estados Miembros de la OIT coincidían en que la eficacia de los servicios de inspección aumentaba si éstos recibían el apoyo de los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones. Varios países de Europa habían creado órganos consultivos tripartitos nacionales para que se ocuparan de los asuntos relacionados con la inspección del trabajo. Algunos países de la UE habían introducido otras formas de

cooperación, como la firma de acuerdos de cooperación, la publicación de estrategias tras amplias consultas, la elaboración de folletos informativos, o la organización de reuniones con la participación de empleadores de distintos sectores. Por consiguiente, los gobiernos de los países de la UE reconocían la importancia del diálogo social en los planos nacional e internacional. De conformidad con las normas pertinentes de la OIT, los países de la UE alentaban a los Estados Miembros a mejorar constantemente los sistemas tripartitos y a crear nuevos métodos que favorecieran la participación activa de los interlocutores sociales.

122. La miembro gubernamental de Noruega señaló que en su país había una larga tradición de diálogo social. El Gobierno invitaba a las organizaciones de trabajadores y de empleadores a prestar asesoramiento. Una buena cooperación tripartita exigía la definición clara de las funciones, un diálogo abierto y el respeto mutuo.
123. La oradora destacó tres puntos. En primer lugar, había que potenciar las estructuras tripartitas para hacer frente a los desafíos actuales y futuros. En segundo lugar, era necesario promover el compromiso con el sistema tripartito entre los interlocutores sociales. En tercer lugar, la cooperación tripartita brindaba acceso a los lugares de trabajo y las empresas. Los interlocutores sociales constituían una rica fuente de información, y proporcionaban un punto de partida ideal que serviría de base para las estrategias nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo (SST) y la acción preventiva.
124. El miembro gubernamental del Níger dio las gracias al Consejo de Administración por haber incluido ese punto en el orden del día. También agradeció a los funcionarios que habían compilado el informe completo. En el Níger, las administraciones del trabajo se encontraban bajo la responsabilidad del Ministerio de Trabajo, que constaba de tres direcciones, a saber: seguridad social, seguridad y salud en el trabajo (SST) y empleo y formación permanente. El país también disponía de un fondo nacional de seguridad social y de una dirección de promoción del empleo. A juicio del orador, los interlocutores sociales debían desempeñar plenamente su función en la administración del trabajo. Era muy importante velar por que los interlocutores sociales participaran en todas las actividades de la administración del trabajo. Con el apoyo de la OIT, en su país, éstos colaboraban en la revisión del Código del Trabajo de 1996, e intervenían en la política nacional de empleo y en el establecimiento de fondos de solidaridad para los funcionarios públicos y en sus fondos de pensiones. En marzo de 2009 se había adoptado una política nacional de empleo, y los interlocutores sociales habían aplicado el Código. Se había sometido a la aprobación del Consejo de Ministros un nuevo Código de Seguridad y Salud en el Trabajo, y los interlocutores sociales ayudarían a ponerlo en práctica.
125. El delegado agradeció la participación de la OIT en tres proyectos del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) en su país. Puntualizó que la administración del trabajo del Níger carecía de los recursos para funcionar adecuadamente. Dado que era uno de los países más pobres, las prioridades del país eran la reducción de la pobreza y la seguridad alimentaria, junto con la buena gobernanza, y la mejora de la salud, la infraestructura y los servicios. El personal del Ministerio de Trabajo estaba compuesto por burócratas desmotivados que carecían de competencias y recursos para realizar sus tareas. La modernización de la administración del trabajo requeriría la participación de todos los interlocutores sociales.
126. El miembro gubernamental de México sostuvo que era imposible hablar de inspección del trabajo sin mencionar la seguridad y salud en el trabajo (SST). Resultaba de vital importancia que las organizaciones de trabajadores y de empleadores contribuyeran a la elaboración de normas en materia de SST, a fin de reducir los riesgos. Estos grupos eran los que más participaban a nivel de la base y, por lo tanto, conocían los riesgos. México había establecido una comisión consultiva nacional sobre SST para estudiar medidas que

podrían prevenir los riesgos. En las regiones, se contaba con comisiones consultivas estatales. La política pública relativa a la SST para el período 2007-2012 se centraba en instituciones públicas y organismos estatales que trabajaran de forma mancomunada para prevenir los accidentes. Se alentaban mecanismos de autocontrol y sistemas integrados de salud y seguridad que favorecieran lugares de trabajo seguros, con lo que se establecería una cultura de prevención, se formarían especialistas técnicos para gestionar los riesgos, y se fortalecería el cumplimiento y las obligaciones en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

127. El miembro gubernamental de China sostuvo que, si bien la administración y la inspección del trabajo eran principalmente responsabilidad de los gobiernos, los interlocutores sociales también debían desempeñar un papel importante. China había establecido un mecanismo de consulta tripartito en materia de relaciones laborales en 2002. Las funciones principales de estas consultas eran las siguientes:

- llevar a cabo investigaciones y analizar las principales repercusiones de las políticas económicas y sociales en el desempeño del mercado de trabajo, y formular recomendaciones;
- investigar y analizar las tendencias de las relaciones en los lugares de trabajo, y recomendar opciones de políticas;
- participar en la elaboración de leyes relacionadas con el trabajo y supervisar su aplicación;
- proporcionar orientación y asistencia a empresas y en las negociaciones colectivas sectoriales;
- llevar a cabo investigaciones conjuntas sobre los principales conflictos laborales;
- impartir educación sobre las leyes y reglamentaciones laborales y divulgarlas.

128. Los interlocutores sociales también se habían movilizado en la solución de las controversias laborales. Se habían creado juntas tripartitas de mediación y arbitraje. Se habían designado numerosos sindicalistas como inspectores del trabajo a tiempo parcial. El diálogo social había constituido un instrumento útil para ayudar a que China superara la crisis financiera.

129. El miembro gubernamental del Iraq sostuvo que era importante mantener un diálogo periódico con las organizaciones de trabajadores y de empleadores. El Iraq necesitaba, en particular, comisiones tripartitas para abordar asuntos como el trabajo infantil y los salarios. Los interlocutores sociales participaban en los equipos de inspección del gobierno y asistían en la selección de los inspectores. Era necesario aumentar la capacidad de los inspectores e incrementar sus conocimientos sobre la legislación nacional e internacional, e introducir el uso de nuevas tecnologías, desarrollar capacidades y concebir nuevas soluciones.

130. El miembro gubernamental de la India respaldaba fervientemente el tripartismo. Las enmiendas de las leyes laborales se habían realizado únicamente luego de consultas con los interlocutores sociales. Debían establecerse comisiones tripartitas para permitir que los empleadores y los trabajadores desempeñaran un papel importante en la mejora del funcionamiento de los servicios de administración e inspección del trabajo. El Ministerio de Trabajo de la India cooperaba estrechamente con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y se habían constituido muchos órganos tripartitos a nivel estatal. Todos los años, se celebraba la Conferencia del Trabajo de la India, que reunía a los

interlocutores sociales; este órgano formulaba recomendaciones que luego se tenían en cuenta al emendar las leyes laborales.

131. La miembro gubernamental de Colombia afirmó que el tripartismo y el diálogo social eran esenciales para ayudar a su país a concebir medidas destinadas a mejorar lo que ya era un servicio de inspección excelente. El Gobierno había establecido una comisión permanente de concertación de políticas laborales y salariales. Se trataba de una comisión tripartita establecida con el apoyo de la OIT en 2006, cuyas decisiones eran vinculantes para las tres partes.
132. El miembro gubernamental del Japón afirmó que para que las políticas de empleo fueran adecuadas era indispensable el diálogo entre los trabajadores y los empleadores. Las consultas permitían la transmisión sin obstáculos de la información sobre las políticas y conclusiones más recientes de la administración y la inspección del trabajo. La estrategia de recursos económicos y humanos era una herramienta importante para ayudar al Japón a superar las diferencias de las condiciones económicas y sociales y ofrecer a su pueblo los puestos de trabajo que deseaba.
133. La miembro gubernamental de Sudáfrica subrayó la importancia de forjar una asociación de colaboración estratégica entre los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores para garantizar la eficacia de los sistemas de administración e inspección del trabajo. A fin de facilitar el diálogo entre los interlocutores sociales se habían celebrado varias reuniones para despertar la conciencia de las distintas partes. Se habían puesto en marcha proyectos concretos destinados a promover las normas de seguridad y salud en el trabajo (SST), con la participación de trabajadores y empleadores. Sudáfrica hacía frente a los mismos problemas que muchos otros países, en particular respecto de la economía informal y la generación de puestos de trabajo. Toda la legislación laboral del país era el resultado de consultas y diálogo social entre las partes competentes, con el objeto de mejorar la eficacia y la eficiencia de los sistemas de administración e inspección del trabajo.
134. El miembro gubernamental de Trinidad y Tabago destacó la importancia de las organizaciones de trabajadores y de empleadores para mejorar el funcionamiento de los servicios de administración e inspección del trabajo. El comité tripartito relacionado con el Convenio de la OIT núm. 144 desplegaba una gran actividad mediante la celebración de consultas generales en torno a todos los asuntos de interés a la administración del trabajo. Antes de adoptar una iniciativa en la materia, se celebraban consultas sistemáticas con los interlocutores sociales. Trinidad y Tabago contaba con un Consejo Nacional sobre Salario Mínimo, de carácter tripartito, que se ocupaba de formular recomendaciones relativas al salario mínimo y las condiciones de trabajo en el país. Se había creado la Dependencia Tripartita para la Seguridad y Salud en el Trabajo, que había facultado a los inspectores de esta área para que pudieran emitir avisos de prohibición u órdenes de mejora a cualquier lugar de trabajo, incluidos los del ámbito gubernamental, y para acusar a los transgresores ante el Tribunal de Trabajo.
135. Al igual que otros países, Trinidad y Tabago también padecía la escasez de inspectores del trabajo. Para resolver este problema, el Gobierno había enmendado la ley a fin de que los sindicatos pudieran presentar informes formales y solicitar la ayuda del Tribunal de Trabajo cuando hubiera disparidades en relación con el salario mínimo establecido y con otras condiciones de empleo. Destacó el papel de la Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago, pues impartía formación sobre prácticas laborales óptimas a empleadores y demás partes interesadas.
136. El miembro gubernamental de Zambia reiteró la importante función de los trabajadores y los empleadores para mejorar los servicios de administración e inspección del trabajo. La

eficiencia de estos sistemas beneficiaba tanto a los empleadores como a los trabajadores. En su país, el diálogo social había desempeñado un papel consultivo clave en la ejecución del PTDP. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores cooperaban estrechamente con el Gobierno de Zambia en los grupos consultivos del sector del empleo; contribuían a la ejecución del plan de desarrollo nacional, y lo controlaban mediante la elaboración de estadísticas adecuadas. El Consejo Consultivo Tripartito del Trabajo, creado en el marco de la ley relativa a las relaciones profesionales y de trabajo, había proporcionado una plataforma útil en la que el Gobierno y las organizaciones de trabajadores y de empleadores podían deliberar sobre una amplia gama de asuntos, entre otras cosas, sobre la política laboral y sobre el desarrollo de los recursos humanos.

- 137.** El miembro gubernamental del Uruguay hizo hincapié en la importancia del diálogo social. Se refirió al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), ratificado por su país, y subrayó específicamente el entorno laboral y las condiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST). Su país se centraba en normas de seguridad y salud para sectores concretos, como la construcción y la agricultura. Había comités cuatripartitos sobre temas como el trabajo infantil, en los que había sido muy útil la incorporación de organizaciones no gubernamentales y de la sociedad civil. Subrayó la importancia de la formación y la creación de empleo, atendiendo a las necesidades especiales de los trabajadores jóvenes y las mujeres y elaborando herramientas adecuadas para llegar al diálogo social y mejorar las condiciones de trabajo.
- 138.** El miembro gubernamental de Egipto señaló que en su país se estaba reestructurando el Departamento de inspección del trabajo; se aumentaría el número de inspectores y se fortalecería sus funciones, confiriéndoles un carácter más preventivo. Egipto había adoptado las medidas siguientes: generar confianza y establecer el diálogo social entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores y el Departamento de inspección del trabajo; concientizar más a los empleadores y los trabajadores sobre la legislación laboral, a fin de lograr una mejor colaboración con los servicios de inspección del trabajo; revisar las leyes laborales y establecer mecanismos para el diálogo tripartito; formar a los inspectores del trabajo, para que desempeñaran un papel de mayor apoyo tanto respecto de los empleadores como de los trabajadores; ampliar el alcance de la inspección del trabajo, a fin de que quedaran incluidos el sector formal y el informal; y formular un plan de trabajo nacional con la ayuda de los trabajadores, los empleadores, académicos e instituciones sociales y culturales, con objeto de difundir más conocimientos sobre la legislación, lo cual serviría para que los inspectores del trabajo cumplieran con su deber contando con el apoyo de todas las partes. Sería útil que los Estados árabes intercambiaran información sobre la inspección del trabajo. Para que el sistema de inspección del trabajo fuera eficaz, eran imprescindibles el diálogo y la interacción entre el Ministerio de Trabajo y otros ministerios competentes, incluidos el Ministerio de Seguridad Social, el Ministerio de Economía y Desarrollo, el Ministerio de Salud y el Ministerio de Educación.
- 139.** El miembro gubernamental del Senegal recordó a la Comisión que en su país el diálogo social era una realidad. El aumento salarial de 2009, el establecimiento de la edad de 60 años para jubilarse, y las organizadas elecciones celebradas en las centrales sindicales daban fe de un diálogo y una colaboración sumamente constructivos entre los interlocutores sociales.
- 140.** El Vicepresidente trabajador agradeció todas las observaciones positivas que habían efectuado los gobiernos en relación con los puntos uno y dos. En lo atinente al punto uno, muchos oradores habían recalcado la necesidad de robustecer la administración y la inspección del trabajo; muchos se habían referido a los problemas que planteaba la crisis en relación con los recursos; se había planteado la idea de financiar los servicios de inspección con la recaudación de las multas; se había hecho hincapié en la función de formulación de políticas de los ministerios de trabajo para hacer efectivo el trabajo

decente; muchos delegados habían mencionado que era crucial la coordinación entre ministerios; y se había puesto de manifiesto la necesidad de responder a las infracciones que tenían lugar en sectores específicos, así como la de contar con más datos estadísticos.

141. Por lo que respectaba al punto 2 para la discusión, los principales aspectos sometidos a debate habían sido: hincapié en la función cabal de los interlocutores sociales en relación con la administración y la inspección del trabajo; amplio respaldo a la importancia de la legislación, las políticas de empleo y la seguridad social; la administración del trabajo como competencia del gobierno, en especial en lo tocante al control de la observancia; la utilidad de los comités tripartitos en los diversos niveles y esferas; y la cuestión de tener más en cuenta la protección de los trabajadores de la economía informal. Muchos oradores se habían referido a la necesidad de unos sindicatos fuertes e independientes; también se había destacado la importancia de especificar los sectores de alto riesgo. El orador puntualizó que el Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Trabajo (NEDLAC), de Sudáfrica, era una institución que funcionaba bien y debía servir de ejemplo a otros países.
142. El Vicepresidente empleador dio las gracias a los gobiernos por subrayar la importancia de un tripartismo cabal para promover las normas del trabajo, lo cual suponía definir claramente las funciones y facultades de los interlocutores sociales. Sin embargo, el Grupo de los Empleadores no aceptaba la presunción de que siempre había una correlación positiva entre la representación sindical en el lugar de trabajo y mejores resultados en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST). Agradeció a los trabajadores que hubieran recalcado el papel de la administración del trabajo a la hora de ofrecer las condiciones necesarias para el ejercicio de la libertad sindical, y señaló que con demasiada frecuencia este aspecto se ignoraba.

Punto 3 para la discusión

Dada la importante función pública de los servicios de administración y de inspección del trabajo, ¿cuál debería ser el papel de las iniciativas privadas y de los proveedores públicos en relación con la prestación de los mismos, en particular en el caso de los servicios públicos de empleo y la inspección del trabajo? ¿Qué mecanismos de coordinación y de buena gobernanza podrían concebirse para garantizar al mismo tiempo la complementariedad?

143. El Vicepresidente empleador recalcó que era preciso considerar que la administración y la inspección del trabajo actuaban en interés de los trabajadores y los empleadores, así como en el de toda la sociedad, y que los arreglos público-privados dependían de la capacidad del sector privado y el mandato público característico de cada país. No había un modelo único a seguir, y ese tipo de arreglos estaban presentes en todos los ámbitos de gobierno. En última instancia, era preciso que hubiera mecanismos que propiciaran una buena gobernanza, como las estructuras para el establecimiento de parámetros y de inspección, a fin de que los proveedores privados funcionaran de conformidad con las políticas, la legislación y los principios éticos. Estos mecanismos debían aplicarse de forma coherente en todos los niveles. Por lo que respectaba a los empleadores, la mejor vía para lograrlo eran los comités tripartitos de nivel nacional, cuyo alcance se extendiera hasta las regiones y localidades.
144. El Informe proporcionaba ideas interesantes sobre el papel de las iniciativas privadas y los proveedores públicos de los servicios públicos de empleo (SPE). No hacía mucho que en los países industrializados se habían introducido cambios institucionales para lograr una

mayor coherencia entre las políticas activas y las pasivas, y para conferir más responsabilidad a las instituciones en el plano local. La gestión del desempeño revestía cada vez más importancia en relación con la administración y la inspección del trabajo, y la OIT estaba en condiciones de reunir información sobre buenas prácticas, en particular para prestar asistencia a los países en desarrollo. Por otra parte, en el Informe no se abordaba el tema de la regulación del mercado laboral. Las políticas laborales flexibles se adecuaban mejor a la oferta y la demanda de trabajo, y facilitaban el trabajo de los SPE permitiéndoles atribuir más atención a los colectivos de trabajadores, como los desempleados de larga data, los trabajadores poco calificados y los jóvenes. En el Informe se advertía acerca de la externalización de los SPE a manos privadas. Sin embargo, la idea carecía de fundamento, pues los ejemplos utilizados eran positivos o no concluyentes. Por lo tanto, la OIT debía centrarse no sólo en las ventajas y desventajas de los servicios privados de empleo, sino también en la experiencia provechosa de los Estados Miembros, y prestarles asistencia efectiva y eficaz.

- 145.** En lo atinente a la función del sector privado en el contexto de la inspección del trabajo, le preocupaba que, al examinar las iniciativas privadas de inspección, el Informe se centrara indebidamente en ejemplos negativos del sector de la exportación. Al respecto, era importante comprender a qué remitía el término «hacer cumplir la ley»; los empleadores estimaban que indicaba todo procedimiento formal con un fundamento jurídico, como las acciones judiciales, las órdenes de interrupción de la actividad, las órdenes de mejora de las condiciones de trabajo, etcétera, que sin lugar a dudas correspondían al Estado. Cuando el punto neurológico de la inspección era hacer cumplir la legislación nacional, esta función debía considerarse competencia intransferible de las autoridades del Estado. Seguía quedando un margen considerable para la colaboración público-privada como actividad consultiva. Muchos organismos privados, incluidas asociaciones profesionales, académicos y empresas, facilitaban información a las empresas sobre prácticas óptimas en áreas tales como el uso de nuevas tecnologías y los riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST). Las propias empresas estaban en condiciones de controlar y lograr la observancia de la ley en interés de los trabajadores, los clientes y la garantía de calidad. A menudo, ello se hacía internamente, o recurriendo a auditores externos privados acreditados. En última instancia, las alianzas público-privadas ofrecían la posibilidad de fortalecer la capacidad de los sistemas de administración e inspección del trabajo, y el tema era digno de una mayor atención por parte de la OIT.
- 146.** El Vicepresidente trabajador indicó que la administración y la inspección del trabajo eran funciones públicas y debían seguir siéndolo. No debían privatizarse los servicios públicos esenciales ni la inspección del trabajo. No se trataba de un tema ideológico, sino de la necesidad práctica de garantizar la independencia y la rendición de cuentas de los servicios públicos. A este respecto, toda cooperación debía respetar la letra y el espíritu del Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158. Muchos gobiernos habían introducido sistemas de gestión para mejorar el desempeño del sector público, incluidos sistemas tomados del sector privado. Los resultados y las experiencias no habían sido siempre positivos. En el Informe se hacía demasiado hincapié en los aspectos positivos de la gestión del desempeño. En cambio, éste debía medirse respecto de la capacidad de un gobierno para proveer condiciones de trabajo decente a los funcionarios, y servicios de calidad a sus ciudadanos. No debía recurrirse a esos métodos si podían entrañar efectos adversos.
- 147.** Los servicios públicos de empleo (SPE) cumplían una función clave en el funcionamiento fluido de los mercados de trabajo, y se habían convertido en una respuesta institucional valiosa a la crisis económica. Era preciso fortalecerlos, en particular, en los países en desarrollo, de conformidad con el Convenio núm. 88, instrumento que hasta la fecha había sido ratificado por 86 Estados Miembros. La OIT se había esforzado en lograr más apoyo para los SPE. Esos servicios debían centrarse más firmemente en las políticas de empleo y

las políticas activas del mercado de trabajo para conciliar con mayor eficacia la oferta con la demanda de fuerza de trabajo.

- 148.** Los abusos fomentados por las agencias privadas, tanto en los países en desarrollo como en los industrializados, por ejemplo en relación con los trabajadores migrantes, preocupaban al Grupo de los Trabajadores. En el Reino Unido, durante el Gobierno anterior, se habían utilizado ampliamente proveedores privados para suministrar servicios de empleo a los desempleados de larga duración. No obstante, los datos empíricos indicaban que ello no había producido resultados positivos. La regulación y la supervisión y la inspección sistemática de las agencias de empleo privadas eran una responsabilidad clave del gobierno. El Grupo de los Trabajadores alentaba a los Estados Miembros a ratificar y aplicar el Convenio núm. 181 como estrategia para responder a los abusos contra los trabajadores y reglamentar las agencias de empleo privadas. Era lamentable que solo 23 países hubieran ratificado ese instrumento. El gran aumento del empleo de corta duración creaba un problema adicional para los servicios de inspección del trabajo. Los gobiernos también debían promover al máximo posible modalidades de relación de empleo directas y permanentes.
- 149.** La inspección del trabajo debía ser una función pública. La OIT debía utilizar recursos para fortalecer los sistemas públicos de inspección y no canalizar la financiación hacia actividades privadas. Las iniciativas de inspección privadas no contemplaban la participación de los sindicatos, solían tergiversar los convenios de la OIT y carecían de transparencia e independencia. Se corría el riesgo de que fueran utilizadas en sustitución de una inspección del gobierno deficiente. La proliferación de agencias de empleo privadas era un problema. Habida cuenta de esa proliferación, tal vez podría prestarse apoyo a una reunión tripartita de expertos sobre la inspección del trabajo privada basada en las normas internacionales del trabajo. Las experiencias de la OIT relativas a su programa Better Work podían servir de punto de partida para esa reunión.
- 150.** El miembro gubernamental de Egipto señaló que en su país se garantizaba a los trabajadores la atención de salud mientras estuvieran empleados y después de la jubilación. De conformidad con la legislación, la prestación de atención de salud a los trabajadores era de carácter obligatorio para las empresas que tenían más de 50 empleados. Otro fondo prestaba servicios de atención de salud a los trabajadores de empresas de menos de 50 empleados. Se daba gran importancia a la seguridad y salud en el trabajo (SST), prestando especial atención a las trabajadoras. Los trabajadores participaban activamente en las cuestiones de la SST y se alentaba a la sociedad civil a impartir capacitación al respecto a los trabajadores. El Ministerio de Mano de Obra y Migración otorgaba certificados a las organizaciones de la sociedad civil establecidas para ello.
- 151.** El Secretario General de la Conferencia, se dirigió a la Comisión y destacó la importancia fundamental de la labor de la Comisión de la Administración del Trabajo. Observó que no tenía sentido ratificar convenios ni promulgar legislación interna sin poner en práctica mecanismos destinados a supervisar y garantizar la aplicación y el cumplimiento. Durante mucho tiempo se había aducido que los gobiernos eran el problema y no la solución, con lo cual muchos creyeron que su margen de acción debía recortarse. Sin embargo, la administración del trabajo era un elemento fundamental del gobierno, y su reducción socavaba la democracia.
- 152.** En los últimos diez años, habían surgido programas de responsabilidad social de las empresas (RSE) notables, en virtud de los cuales las empresas habían establecido sus propias iniciativas de cumplimiento. Los delegados de la Comisión constituían una red de recursos humanos valiosa, y colectivamente podían allanar el camino futuro, encontrando formas innovadoras y originales de resolver los problemas de la administración y la inspección del trabajo. La crisis económica mundial había reducido los recursos en todas

partes, a causa de lo cual los fondos públicos muchas veces constituían un problema determinante. Sin embargo, al elaborar los presupuestos en un contexto de recursos limitados, era necesario establecer prioridades. Nunca debía olvidarse que las personas más afectadas por la crisis eran los segmentos vulnerables de la población, que de ninguna manera la habían causado. Las crisis económicas habían revelado que la administración del trabajo cumplía una función esencial, pero se requerían creatividad e innovación en los niveles nacional e internacional.

153. El miembro gubernamental de Marruecos agradeció a la Oficina el excelente Informe. La tarea que tenían ante sí los gobiernos era encontrar formas eficaces y eficientes de administrar el trabajo, y al mismo tiempo responder a las consecuencias de la crisis económica. El Gobierno de Marruecos sostenía que, dado que los servicios de inspección del trabajo abarcaban los derechos de los trabajadores, esa inspección debía seguir siendo un servicio público. No obstante, el sector privado podía participar en la función de certificación de la seguridad y salud en el trabajo (SST). En Marruecos, algunas agencias privadas estaban habilitadas para trabajar en determinados ámbitos, pero el Gobierno seguía siendo responsable de la inspección del trabajo. En relación con los servicios de empleo, Marruecos no tenía un monopolio estatal y las personas que buscaban trabajo no pagaban por los servicios de las agencias. La cooperación entre los servicios de empleo públicos y privados era posible, debido a que el sector privado solía estar en buenas condiciones de suministrar información.
154. La miembro gubernamental del Brasil sostuvo que su gobierno había adoptado un enfoque creativo al que había hecho referencia el Secretario General. La inspección del trabajo contaba con 3.000 inspectores, que resultaban ser pocos si se tenía en cuenta la cantidad de lugares de trabajo y el área geográfica que debían cubrir. Por lo tanto, se había adoptado un enfoque de previsión, en vez de reacción, según el cual la atención se centraba en las medidas preventivas en las áreas de alto riesgo. El Gobierno consideraba que los servicios de administración e inspección del trabajo debían ser servicios públicos. Los servicios privados de empleo, allí donde existían, debían controlarse escrupulosamente. Las empresas del sector privado sólo debían participar en la inspección del trabajo en los campos de especializaciones técnicas. Brindó un ejemplo de autoinspección en el Brasil, y explicó lo sucedido en virtud de un acuerdo para mejorar las condiciones laborales en el sector azucarero que fue más allá de la legislación en vigor. Las empresas podían contratar inspectores privados para que examinaran el cumplimiento del acuerdo, pero la inspección seguía en manos del Estado.
155. El miembro gubernamental del Canadá explicó que en su país las funciones centrales de administración e inspección del trabajo detalladas en el Informe eran responsabilidad de los gobiernos federal, provincial y territorial. Si bien no podían subcontratar estas funciones, los gobiernos podían crear alianzas con el sector privado y los trabajadores, para promover lugares de trabajo seguros y equitativos. Ello podía complementar la labor de las administraciones del trabajo, en particular, en las áreas de la seguridad y salud en el trabajo (SST) y las normas relativas al empleo. Las juntas de indemnización a trabajadores constituían un ejemplo de tales alianzas. Ayudaban a las empresas a establecer y financiar asociaciones de seguridad por sector, desde las que se prestaba asesoramiento, se impartía formación y se organizaban inspecciones realizadas por otra empresa. Una iniciativa del sector privado que había resultado positiva, que fomentaba la eficacia de la administración y la inspección del trabajo, había sido el programa de certificados de reconocimiento, un programa de acreditación en relación con la SST, que verificaba la plena aplicación de los programas de seguridad y salud de conformidad con las normas jurídicas. El propósito de los certificados de reconocimiento era proveer a los empleadores un sistema eficaz de gestión de seguridad y salud, a fin de reducir las lesiones y los costos humanos y financieros conexos.

-
- 156.** El miembro gubernamental de Sudáfrica indicó que su Gobierno había elaborado un proyecto de ley de servicios públicos de empleo, con objeto de definir la función de los proveedores públicos y privados en la colocación en el empleo. El proyecto de ley se encontraba en negociación en el NEDLAC, por lo que no deseaba ahondar en el tema. En relación con las iniciativas privadas en los servicios de inspección del trabajo, se habían establecido autoridades de inspección aprobadas con arreglo a la ley para aprovechar los conocimientos especializados existentes, los cuales prestaban excelentes servicios. Las inspecciones del trabajo estaban habilitadas para investigar, por lo que dependían en gran medida de los proveedores privados para obtener la información necesaria, a fin de enmarcar las políticas de mercado de trabajo y las estrategias de cumplimiento. Las alianzas público-privadas habían posibilitado la formación de algunos inspectores en diferentes industrias. Más importante aún, se habían creado iniciativas privadas, como los programas de aprendices en materia de seguridad, establecidos por empresas privadas con el fin de ampliar la base de personal de salud y seguridad calificado. Tales iniciativas podían impulsar mejoras significativas en materia de cumplimiento. Las iniciativas privadas eran bienvenidas, siempre que complementaran y no reemplazaran la inspección del trabajo.
- 157.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos recordó que la transparencia, el tripartismo y la capacidad eran fundamentales para la autoinspección voluntaria. En el Informe se señaló que la creciente incidencia de sistemas privados de cumplimiento podía hacer peligrar la transparencia y la virtud conexas de la objetividad. El tripartismo podía verse dañado por la poca participación de los trabajadores en el sistema de inspección, pues no estarían incluidos los puntos de vista de quienes más se beneficiarían de una inspección adecuada. En el caso de ausencia de participación del gobierno, también se planteaba el problema de la rendición de cuentas. Además, en el Informe se señaló que existía el riesgo de que estas iniciativas privadas menoscabaran la función de la inspección pública e impidieran el desarrollo de capacidad adecuada del gobierno. Este fenómeno ya se había generalizado. Al mismo tiempo, el cumplimiento voluntario era y debía ser una meta central de toda administración del trabajo. En los Estados Unidos, por ejemplo, había aproximadamente 7 millones de lugares de trabajo; resultaba imposible que la administración del trabajo inspeccionara todos los lugares una vez al año. Por lo tanto, se había implementado una iniciativa en la OSHA para elaborar una política formal en la que se describiera el tratamiento de la autoinspección voluntaria de seguridad y salud en el trabajo (SST) por los empleadores, lo que incluía el cumplimiento de la Ley sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. Para estar comprendidas en el ámbito de la política, las autoinspecciones voluntarias debían ser formales y cumplir con estrictos criterios. En particular, debían ser sistemáticas y objetivas y estar documentadas, y debían llevarse a cabo o ser supervisadas por una persona competente. La OSHA también había creado un Programa de Protección Voluntaria, cuyo propósito era destacar la importancia y alentar la mejora de los sistemas de gestión de SST proporcionados por el empleador y con participación de los trabajadores, a fin de alcanzar la meta de la Ley sobre Seguridad y Salud en el Trabajo de velar por condiciones laborales seguras y saludables. El Programa de Protección Voluntaria había dado excelentes resultados en cuanto a reducción de lesiones y accidentes, ahorros significativos en indemnizaciones y una menor rotación de personal. Los Estados Unidos, en consecuencia, reconocían el importante papel que podían desempeñar las iniciativas privadas, pero subrayaron que éstas debían respetar la ley.
- 158.** El miembro gubernamental de Namibia informó a la Comisión que la administración y la inspección del trabajo constituían funciones públicas en su país. La Ley del Trabajo de Namibia (2007) había establecido instituciones, tales como la inspección del trabajo, para aplicar sus disposiciones, decisiones y laudos en virtud de dicha ley. El país no contaba con disposiciones que estipularan que las iniciativas privadas podían proveer servicios de inspección del trabajo, pero se alentaba la autorreglamentación, en particular en pequeñas ciudades y pueblos en los que no había inspectores. Namibia había elaborado el proyecto

de ley sobre servicios de empleo, actualmente en tratamiento en el Parlamento, con objeto de crear el servicio nacional de empleo, imponer la presentación de informes y otras obligaciones a determinados empleadores e instituciones, y estipular la concesión de licencias y la regulación de los servicios privados de empleo.

- 159.** El miembro gubernamental de Kenya estimaba que las alianzas público-privadas podían añadir valor a la administración del trabajo. Era necesario asegurar que los servicios públicos y privados de empleo se complementaran, en particular a la hora de abordar asuntos relacionados con la migración de trabajadores. Kenya estaba trabajando en un código de prácticas integrado y de responsabilidad conjunta relativo a los servicios privados de empleo, con objeto de abordar los problemas de los migrantes kenianos en el extranjero. Las alianzas público-privadas funcionaban adecuadamente en algunas áreas, como seguridad y salud en el trabajo (SST), trabajo infantil y VIH/SIDA, pero el gobierno constituía el órgano principal, al igual que en materia de inspección del trabajo. Las alianzas también podían añadir valor a los programas de divulgación, concienciación y educación al promover las normas de trabajo.
- 160.** El miembro gubernamental del Japón sostuvo que los servicios públicos de empleo (SPE) constituían una red de seguridad para los trabajadores. De conformidad con los artículos 22 y 27 de la Constitución, los SPE debían ser servicios estables, uniformes y gratuitos. El Japón había ratificado los Convenios núms. 81 y 88. Los servicios privados de empleo proporcionaban un servicio adicional complementario a las personas que buscaban trabajo. La mayoría de las iniciativas privadas estaban dirigidas a los trabajos de oficina, en particular la colocación y la selección de personal. La inspección del trabajo en el Japón constituía una responsabilidad nacional, pero también se practicaba la autoinspección voluntaria. La Ley de Prevención de Accidentes Industriales había sido promulgada en 1964 con el fin de promover la participación espontánea de las organizaciones de empleadores. La Asociación de Seguridad y Salud Industriales del Japón (JISHA) y otras asociaciones sectoriales establecidas por dicha ley desempeñaban un papel fundamental en materia de orientación técnica para prevenir accidentes. En virtud de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, las empresas privadas debían proporcionar capacitación a los trabajadores en las categorías de trabajo que requerían una especialización. Si bien las instituciones privadas ayudaban a mejorar las condiciones laborales, la garantía de normas mínimas correspondía exclusivamente a los sistemas nacionales de inspección del trabajo. Se necesitaba hallar una coordinación equilibrada para mejorar las condiciones laborales de forma eficaz.
- 161.** El miembro gubernamental de Noruega señaló, en primer lugar, que la inspección del trabajo debía estar bajo el control de una autoridad central para garantizar la coherencia y congruencia en la aplicación de la legislación en todo el territorio nacional, tal como se estipulaba en los convenios de la OIT. Ello permitía realizar actividades de inspección específicas en épocas de cambio y se consideraba la mejor manera de asegurar la cooperación tripartita, que podía verse obstaculizada si se dejaba en manos privadas. En segundo lugar, mediante ese sistema se podía cooperar e intercambiar conocimientos con otras autoridades, interlocutores sociales y otros agentes en el plano internacional. En tercer lugar, a pesar de que en el Informe se hacía referencia a la colocación laboral a través de servicios privados de empleo como ejemplo de cooperación que producía buenos resultados, esa práctica también podía dar lugar a abusos en relación con la colocación mediante agencias, en particular respecto de los trabajadores migrantes, e ir en detrimento de las relaciones laborales habituales debido al uso indebido de esas agencias. Actualmente ello constituía un problema en Noruega.
- 162.** El miembro gubernamental de la India señaló que se habían empezado a utilizar modelos público-privados en el ámbito del desarrollo de las calificaciones. Los empleadores asociados habían puesto en marcha muchas instituciones de formación que se ocupaban de

la adquisición de competencias profesionales, el perfeccionamiento de los conocimientos y la movilidad horizontal. El sistema se había creado en consulta con las empresas. Se daba prioridad a los trabajadores del sector informal y a los que habían sido apartados del trabajo infantil. Las iniciativas también se habían centrado en la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para posibilitar una coordinación eficaz y un acceso sencillo. El Gobierno también estaba preparando un nuevo plan para modernizar las agencias de colocación en todo el país. El sistema de inspección del trabajo era una función soberana del Estado y, como tal, no podía externalizarse. Pese a ello, las asociaciones de empleadores, los sindicatos y los comités tripartitos podían intervenir sugiriendo medios para mejorar el cumplimiento de las normas laborales. Se podían efectuar evaluaciones, obtener la certificación por terceros y permitir la intervención del sector privado, pero no se debía poner en entredicho bajo ningún concepto el sistema público de inspección del trabajo.

- 163.** El miembro gubernamental de Nueva Zelandia coincidió con el miembro gubernamental de los Estados Unidos en que los gobiernos tenían la obligación de orientar su servicio de inspección del trabajo. Si el Departamento de Trabajo de Nueva Zelandia intentara visitar todos los lugares de trabajo, podría tardar hasta cinco años en acudir a cada uno de ellos, por lo que era fundamental orientar los servicios de inspección del trabajo basándose en el riesgo. En cuanto a los servicios de mediación proporcionados por el Departamento de Trabajo, los particulares también podían solicitar esos servicios en el sector privado. En relación con la seguridad y salud en el trabajo, se observó que era importante que la industria asumiera un mayor liderazgo al respecto, y el Departamento de Trabajo, sobre la base de un modelo que también se utilizaba en Ontario (Canadá), había creado un Foro de Dirigentes de la Industria para la Salud y Seguridad, integrado por los directores ejecutivos de las empresas más importantes de Nueva Zelandia. El Foro de Dirigentes de la Industria alentaba el aprovechamiento compartido de las mejores prácticas sobre seguridad y salud, impartía formación en materia de liderazgo en los asuntos de seguridad y salud dirigida a directores ejecutivos y altos directivos, e intercambiaba información sobre el desempeño de las empresas en relación con la seguridad y salud en el trabajo. Al igual que el Brasil, Nueva Zelandia concentraba sus servicios de inspección en los sectores o actividades de más riesgo. Para ello, se necesitaban datos y análisis adecuados a fin de orientar esos servicios del modo más eficaz posible.
- 164.** La miembro gubernamental de Etiopía celebró la inclusión del punto sobre la administración del trabajo en el orden del día de la Conferencia. La administración del trabajo era fundamental para los esfuerzos de desarrollo económico en una época en que la globalización y la crisis económica eran cada vez mayores. El Gobierno por sí solo no podía encargarse de prestar todos los servicios. Por tanto, actualmente la función del sector privado había pasado a ser capital, aunque debía ser objeto de una escrupulosa supervisión. A Etiopía le interesaba conocer las experiencias de otros países que ya habían establecido sistemas para posibilitar la participación del sector privado en la administración y la inspección del trabajo. En Etiopía, que había ratificado el Convenio núm. 181, los servicios privados de empleo colaboraban estrechamente con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- 165.** La miembro gubernamental de la República de Maldivas informó a la Comisión de que la administración y la inspección del trabajo eran algo nuevo para su país. El Departamento de Recursos Humanos de la República de Maldivas cooperaba estrechamente con otros organismos, como los que se encargaban de la inmigración y el desarrollo económico. Recientemente, se había comenzado a difundir un programa radiofónico semanal patrocinado por el sector privado, cuya finalidad era dar a conocer las normas sobre seguridad y salud en el trabajo (SST). El Gobierno tenía previsto asumir un papel más dinámico en la supervisión, e incrementar el número de inspectores. La oradora acogió con agrado la oportunidad de conocer las experiencias de otros países.

-
- 166.** El miembro gubernamental de Zambia señaló que, en el marco de la administración del trabajo, en los servicios públicos de empleo (SPE) se prestaban servicios de información, colocación y apoyo en los planos nacional y local. Sin embargo, en su país, el sistema no funcionaba adecuadamente. Los servicios carecían del material necesario, y en algunas regiones del país no estaban presentes. Los gobiernos tenían que establecer un sistema de inspección del trabajo, que contara con inspectores formados en seguridad y salud en el trabajo (SST). El sector privado podía facilitar infraestructuras para los SPE, entre otras cosas ofrecer tecnologías de la información y la comunicación para mejorar la cobertura, los servicios públicos de empleo en Internet y los portales de empleo. También a los proveedores privados podía beneficiarles contar con más calificaciones, y podrían impartir formación sobre el manejo de equipos, las acciones judiciales y el diseño de sistemas de inspección eficaces.
- 167.** El miembro gubernamental de Sri Lanka indicó que su país había ratificado el Convenio núm. 81. La inspección del trabajo era una función pública y un componente importante del PTDP aprobado por el Presidente. En el artículo 5 del Convenio núm. 81 sobre la inspección del trabajo se instaba a la autoridad competente a fomentar la cooperación efectiva de la inspección del trabajo con otras instituciones privadas que ejercieran actividades similares. La inspección del trabajo sólo podía ser eficaz si era independiente, y los inspectores, que eran funcionarios públicos, podían entablar acciones judiciales contra los empresarios infractores. En Sri Lanka, hacía diez años, sólo había 200 inspectores, mientras que actualmente se disponía de 450. La falta de inspectores, recursos y formación había hecho incrementar el número de sistemas privados de auditoría, supervisión y certificación en las zonas francas industriales (ZFI) y otros ámbitos de trabajo. A pesar de que se podía considerar que esas auditorías sustituían a la verdadera inspección, a menudo eran realizadas por personas carentes de un conocimiento profundo de la legislación laboral del país o de los valores de la OIT; con frecuencia, el Gobierno recibía denuncias de las empresas en que se habían llevado a cabo esas auditorías. Si bien Sri Lanka no estaba en contra de las iniciativas privadas, solía suceder que los servicios privados no facilitaban información al Gobierno y no se consultaba a los sindicatos. Dado que la información no se comunicaba adecuadamente, los servicios públicos de inspección no podían comprobar las denuncias contenidas en los informes sobre la responsabilidad social de la empresa (RSE). Esos sistemas privados tampoco llegaban adecuadamente hasta los subcontratistas ni a los trabajadores a domicilio. La autoinspección debía realizarse bajo la supervisión de la inspección central del trabajo y complementar la inspección pública. Esas iniciativas privadas no debían ir en detrimento del sistema público de inspección.
- 168.** El miembro gubernamental del Uruguay sostuvo que la inspección del trabajo constituía un servicio público respaldado por el Estado, y que los inspectores del trabajo eran funcionarios estatales especializados que, en cooperación con otros organismos gubernamentales, tenían la facultad de abordar diferentes asuntos técnicos. Los servicios públicos nacionales de empleo dependían del Ministerio de Trabajo y procuraban armonizar la oferta con la demanda, mientras se prestaba especial atención a las personas con discapacidad y otras categorías de trabajadores en situación de desventaja. Se había puesto a disposición del público un sitio web para ayudar a los trabajadores que buscaban trabajo, y a los empleadores en busca de trabajadores que reunieran las condiciones y calificaciones necesarias. Recientemente, se había establecido el Consejo Nacional de Responsabilidad Social de las Empresas. También se había creado una Junta Nacional de Migración, y se habían organizado actividades de inspección para supervisar el cumplimiento de los derechos de los migrantes.
- 169.** El miembro gubernamental de la Argentina recordó que el Gobierno supervisaba los servicios de inspección del trabajo. Únicamente las autoridades públicas podían llevar a cabo actividades de inspección, y no podían delegar el poder de inspección al sector

privado. En materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo realizaban controles periódicos y ponían en marcha programas de prevención con empresas asociadas, pero carecían de facultades ejecutivas. Si bien había muchas compañías privadas que prestaban servicios a empresas en el campo de la SST, la inspección de la aplicación de la ley no podía delegarse.

- 170.** El miembro gubernamental de Australia indicó que los servicios de empleo en su país se habían subcontratado hacía más de un decenio. En 2008, se había llevado a cabo una revisión integral que había revelado algunas falencias en el sistema. En consecuencia, en 2009, el Gobierno había puesto en marcha el sistema *Job Services Australia* con objeto de incrementar el empleo, desarrollar las calificaciones profesionales que se requerían y ayudar a hallar un empleo sostenible a quienes buscaban trabajo, en particular a las personas en situación desfavorecida. De acuerdo con este sistema de subcontratación, el Gobierno desempeñaba la función de comprador y regulador. Se había ideado un nuevo sistema de gestión del desempeño, que contemplaba la opinión de empleadores en el indicador relativo al desempeño de calidad, y que alentaba a los proveedores de *Job Services Australia* a ayudar a los empleadores a atender sus necesidades de mano de obra y competencias profesionales. El propósito de la privatización de los servicios de empleo era aumentar la disponibilidad y la armonización de los servicios, eliminar las deficiencias y carencias estructurales del sistema precedente y prestar asistencia específica a las personas más desfavorecidas. La privatización también había impulsado una importante reducción del costo promedio por resultado en materia de empleo.
- 171.** La miembro gubernamental de Colombia explicó que los servicios públicos de empleo estaban bajo la autoridad del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), mientras que las agencias de empleo privadas estaban autorizadas y reguladas por el Estado, y sujetas a la supervisión de las inspecciones del trabajo, a fin de combatir el fraude y garantizar un servicio gratuito a las personas que buscaban empleo.
- 172.** La miembro gubernamental de Hungría, en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE de la Comisión, admitió que las alianzas público-privadas respaldaban las actividades estatales y ampliaban la eficacia de las funciones de la administración del trabajo. Sin embargo, existía el riesgo de que, en los casos en que estas iniciativas no se aplicaran y supervisaran minuciosamente, pudieran socavar la función de la administración del trabajo, por lo que debían seguir siendo complementarias a la administración del trabajo. Si bien la inspección del trabajo debía ser una función pública, se aceptaban con agrado las iniciativas privadas destinadas a respaldar el cumplimiento de las normas en materia de trabajo decente. Los servicios públicos de empleo debían prestar un servicio eficiente a los trabajadores y los empleadores, y debían tener especialmente en cuenta a los trabajadores desocupados o que afrontaban obstáculos particulares para hallar empleo. Una combinación de servicios de bienestar y de empleo establecía una vinculación entre la percepción de beneficios y la activación del empleo. Los servicios públicos de empleo podían procurar crear alianzas con actores del sector privado y del sector voluntario, a fin de ayudar a encontrar trabajo a las personas desfavorecidas. Trabajar en asociación con empleadores era fundamental para garantizar la conexión entre quienes buscaban empleo y las ofertas de empleo.
- 173.** El miembro gubernamental de Suiza indicó que su país contaba con buenos ejemplos de cooperación entre los sectores público y privado en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST). En su país, las empresas eran responsables de la SST en el lugar de trabajo y, en ocasiones, contrataban expertos privados que les ayudaran a mejorar las prácticas en la materia. Esta modalidad se aplicaba en las grandes empresas, ya que las PYME no siempre podían permitirse el recurso a estos servicios privados. Para hacer frente a esta cuestión, se había creado una organización sectorial especial en materia de la SST. Esta organización evaluaba los riesgos y problemas relacionados con la SST por sector y

proporcionaba las soluciones adecuadas. Luego, una comisión federal examinaba las conclusiones sectoriales y brindaba recomendaciones, cuando procedía. Este enfoque en materia de SST complementaba la labor del sistema de inspección del trabajo, que debía ser responsabilidad del Estado.

174. La miembro gubernamental de la República Bolivariana de Venezuela recordó los efectos adversos de la crisis económica en las condiciones laborales y de vida de los trabajadores. Su Gobierno se esforzaba por mantener el bienestar de los trabajadores, en particular mediante el sistema de inspección del trabajo. Regía el sistema integrado de inspección del trabajo del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social, con objeto de asegurar la coherencia en la aplicación de la legislación laboral. Además de la inspección general del trabajo, existían instituciones públicas autónomas y especializadas que llevaban a cabo inspecciones en asuntos técnicos específicos. Entre ellas, se encontraban el Instituto Nacional de Prevención de Salud y Seguridad Laborales, que velaba por el cumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), y el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, que se ocupaba de inspeccionar el registro de los trabajadores en el sistema de seguridad social y el pago de contribuciones por los empleadores.
175. El Vicepresidente trabajador acogió con agrado el consenso general sobre la inspección del trabajo como una función pública. Estaba de acuerdo con el miembro gubernamental de los Estados Unidos en que, si bien el propósito de muchas iniciativas privadas era servir de complemento a los servicios públicos, en la práctica excluían a dichos servicios. Hizo hincapié en que el Grupo de los Trabajadores no se oponía de ninguna forma a la participación del sector privado o de diversas partes interesadas en la administración y la inspección del trabajo, y coincidía con las observaciones del Secretario General señaladas a la Comisión, en que muchas de estas iniciativas constituían esfuerzos bienintencionados. Sin embargo, las iniciativas privadas en el ámbito público no eran necesariamente buenas, así como los servicios públicos de administración tampoco eran inherentemente deficientes. Recordó a la Comisión que las iniciativas del sector privado también repercutían en los presupuestos públicos. Además, saludó la intervención del Secretario General en la que hizo un llamamiento a pensar con creatividad sobre la administración y la inspección del trabajo, y esperaba que las conclusiones de esta Comisión reflejaran esa aspiración.

Punto 4 para la discusión

¿Cómo pueden los sistemas de inspección del trabajo mejorar y equilibrar al máximo las medidas de prevención y de control para garantizar el cumplimiento de la legislación nacional del trabajo con miras al logro del trabajo decente (por ejemplo, formación, prevención y sanciones)?

176. La Presidenta señaló que el punto de discusión siguiente guardaba relación con la doble función de los sistemas de inspección del trabajo, que incluían tanto el control de la aplicación de la legislación laboral como la provisión de información, educación y servicios de consultoría a los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones. Se aceptaba generalmente que las medidas disuasorias no bastaban por sí solas. Los inspectores del trabajo debían emplear más bien una combinación adecuada de medidas de prevención, herramientas de promoción y sanciones. Las campañas de concienciación y la utilización de otros criterios, como las autoinspecciones, también eran útiles para fomentar una cultura de cumplimiento.

-
- 177.** El Vicepresidente trabajador afirmó que el control y las medidas suficientemente disuasorias eran un elemento fundamental de todo sistema de inspección del trabajo. A pesar de la redacción del cuarto punto de discusión del Informe, no había una falsa dicotomía entre medidas de prevención y de control en la inspección del trabajo. En cambio, esos dos aspectos debían considerarse parte del continuo de las actividades de inspección del trabajo. Era importante que los gobiernos procuraran formular una estrategia integrada general para las actividades de inspección, y que aseguraran la función de coordinación y supervisión de la autoridad central. Una posible opción para la colaboración más estrecha entre las autoridades públicas podía ser que la autoridad fiscal aplicara sanciones como impuestos y multas, a fin de ampliar los derechos laborales en el lugar de trabajo.
- 178.** El Grupo de los Trabajadores promovía la idea de que las actividades de la inspección del trabajo se centraran en el control de la aplicación de las normas sobre las condiciones de trabajo, incluidos los salarios y los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Las campañas de prevención específicas, los comités de seguridad y salud en el trabajo (SST), el derecho de sindicación, la ampliación de los acuerdos de negociación colectiva y la reducción de la proliferación de la subcontratación y la externalización podían contribuir enormemente al mejor cumplimiento de la legislación laboral. Los comités de SST a nivel sectorial y de empresa habían sido eficaces para prevenir accidentes y problemas de salud, y podían ayudar en el control del cumplimiento.
- 179.** El Grupo de los Trabajadores consideraba que los ministerios de trabajo podían cumplir una función activa en la promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva, y que debía promoverse la ampliación de la negociación colectiva con objeto de abarcar a más trabajadores. Los gobiernos debían impulsar los comités de seguridad y salud en el trabajo (SST) a nivel sectorial y de empresa, que en general habían sido eficaces en la prevención de accidentes y problemas de salud. A la luz de los problemas generados por la externalización, la subcontratación y las relaciones de trabajo triangulares, los gobiernos necesitaban promover mucho más activamente las relaciones de trabajo directas y garantizar que esas relaciones se respetaran en el sector público y en los contratos de adquisiciones. El acceso a la información era esencial, incluido el acceso a los informes de inspección. El orador destacó que los sindicatos proveían una vigilancia del lugar de trabajo muy eficaz.
- 180.** El Vicepresidente empleador recordó que los inspectores debían estar en condiciones de reconocer las actividades que planteaban riesgos importantes para los trabajadores y otros. La OIT, por medio del Centro de Formación de Turín y otros asociados, debía prestar asistencia a los inspectores del trabajo para que pudieran emitir juicios de ese tipo. En general, la capacitación y el desarrollo profesional continuo debían ser un elemento básico de la labor de todos los inspectores, habida cuenta de que el incumplimiento de las empresas muchas veces se debía a la falta de conocimientos y competencia de los inspectores, de formación, de asesoramiento y de otras medidas de prevención. El intercambio de buenas prácticas entre las administraciones del trabajo y los servicios de inspección por conducto de redes establecidas, en particular la OIT, mejoraba la capacidad y competencia de las inspecciones del trabajo para conciliar la prevención, la cultura de la seguridad, la promoción y la sensibilización con la capacidad de ser más pragmáticas y centrarse en las cuestiones de cumplimiento y conformidad.
- 181.** La inspección del trabajo debía asegurar el cumplimiento de las reglamentaciones laborales utilizando los métodos más aptos y eficientes. En el Informe se destacaba correctamente que las intervenciones de inspección también comprendían la concienciación, y las actividades y campañas de educación sobre la prevención, como parte de un planteo holístico. Para velar por que el asesoramiento fuese equilibrado y justo, los representantes de los empleadores y de los trabajadores debían desempeñarse en el marco del sistema

tripartito, ayudando a los sistemas de administración e inspección del trabajo a llevar a cabo sus tareas en materia de asesoramiento y orientación, y a idear herramientas. Además de prever sanciones y penalizaciones, los mecanismos reglamentarios debían perfeccionarse, en particular en el mundo en desarrollo, a fin de que incluyeran incentivos positivos para lograr el respeto de la reglamentación y llegar a contar con normas laborales correctas.

- 182.** La seguridad y salud en el trabajo (SST) era una esfera en que el criterio de la inspección del trabajo se basaba cada vez más en los métodos de gestión y prevención de los riesgos, reflejando los principios estipulados en el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). El Grupo de los Empleadores celebraba el cambio de orientación hacia la prevención, que se ajustaba mejor a las realidades y las necesidades de las empresas, especialmente de las pequeñas. Debía discutirse en mayor profundidad la cuestión de la autoinspección, como se indicaba en el Informe. Otra forma eficaz de lograr el cumplimiento de la reglamentación laboral y mejorar las normas laborales eran las campañas dirigidas a los sectores de alto riesgo o a procesos, equipos o grupos determinados. Los interlocutores sociales debían participar en su elección y concepción. Si bien el control de la aplicación de las normas también requería sanciones, penalizaciones y los procedimientos conexos, debían utilizarse como último recurso. La facultad de imponer sanciones también conllevaba el riesgo de corrupción, que en determinados países era un problema importante para los empleadores.
- 183.** El Grupo de los Empleadores no tenía una opinión formada sobre el mejor modelo del alcance de la labor de los inspectores del trabajo, es decir, si debía abarcar solamente la seguridad y salud en el trabajo (SST) o incluir todas las otras cuestiones sociales y laborales, como la discriminación, las cuestiones de género, el trabajo infantil, el salario mínimo y la seguridad social.
- 184.** El miembro gubernamental del Canadá señaló que los sistemas laborales eficaces debían basarse en una legislación clara y práctica que incluso previera multas y penalizaciones suficientes para disuadir la inobservancia, de cuya gestión y aplicación efectiva debía ocuparse una inspección de nivel profesional. Otro requisito era contar con mecanismos para comunicar los requisitos y prestar asesoramiento y capacitación a los empleadores y los trabajadores. La prevención incluía la concienciación pública, la educación, la capacitación, las consultas y el asesoramiento a los trabajadores y los empleadores. No obstante, depender demasiado de las herramientas de prevención era tan problemático como basarse exageradamente en las actuaciones judiciales y las sanciones.
- 185.** El miembro gubernamental de Namibia observó que la Ley del Trabajo de 2007 disponía que los inspectores del trabajo emitieran órdenes de cumplimiento como sanción por la violación de la ley. Los empleadores tenían 30 días para cumplir la orden, o podían apelar ante los tribunales del trabajo. Sin embargo, los procedimientos de apelación solían ser muy prolongados. Indicó que la inspección del trabajo de Namibia tenía una buena relación de colaboración con la policía y la fiscalía, lo cual había contribuido a que se acusara y enjuiciara a los empleadores que estaban en situación de incumplimiento.
- 186.** El miembro gubernamental del Japón indicó que se ordenaban medidas correctivas cuando una inspección revelaba infracciones. Las violaciones graves eran objeto de acciones penales. En cuanto a la prevención, el Gobierno del Japón notificaba a los empleadores de las enmiendas de la ley sobre normas laborales con mucha antelación, celebraba conferencias para empleadores destinadas a prevenir la recurrencia de los accidentes de trabajo; había elaborado una lista de verificación sobre el cumplimiento para los empleadores y exigía a los empleadores que notificaran a la oficina de inspección del trabajo su intención de instalar maquinaria peligrosa. La administración del trabajo también suministraba información y directrices a los trabajadores y los empleadores.

-
- 187.** La miembro gubernamental de Jamaica observó que los sistemas de inspección laboral debían conciliar la prevención y el control. Jamaica procuraba lograr esa conciliación mediante una combinación de programas de formación y educación e inspecciones *in situ*. Ese enfoque había funcionado bien en el sector informal. Respecto de la seguridad y salud en el trabajo (SST), el Gobierno formaba a los inspectores para que tuvieran más capacidad para utilizar criterios, tanto preventivos como de cumplimiento. Se habían puesto en marcha programas de educación pública para despertar la conciencia acerca de las cuestiones relativas la legislación laboral. Se habían incrementado las distintas penalizaciones por violaciones de las leyes laborales nacionales para alentar el cumplimiento. La oradora consideraba que el intercambio de las mejores prácticas durante la discusión de la Comisión sería valioso.
- 188.** El miembro gubernamental de Noruega explicó que la Ley de Medio Ambiente de su país contenía disposiciones que aseguraban que los representantes en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) y los empleadores adquiriesen un cierto nivel de conocimientos sobre la cuestión y la legislación laboral vigente en general. La orientación era una de las herramientas principales de la inspección del trabajo de Noruega. La experiencia mostraba que la mejor visita de inspección era aquella que combinaba la inspección, la orientación y la supervisión. La orientación era una tarea de interés a la inspección del trabajo, así como de los interlocutores sociales, y servía para establecer y difundir buenas prácticas.
- 189.** La miembro gubernamental del Brasil recordó que los inspectores debían poseer las facultades y competencias profesionales definidas en los Convenios núms. 81 y 129, y en el Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 178). Se precisaba tanto una formación inicial adecuada como la formación permanente y la creación de capacidad, para que los inspectores se fueran adaptando a la legislación. Éstos también debían tener aptitudes interpersonales para dialogar y persuadir.
- 190.** El miembro gubernamental de Omán señaló que, si bien su Gobierno había realizado ingentes esfuerzos para armonizar la legislación con las normas internacionales, el país necesitaba apoyo y asistencia técnica. Se había elaborado un Plan Estratégico Global, que había permitido aumentar a 160 el número de inspectores del trabajo, entre ellos algunos especialistas, los cuales habían sido formados en cooperación con la OIT. Se había publicado un manual de inspección y se habían proporcionado equipos de tecnología de la información a los inspectores. El orador manifestó su agradecimiento a la OIT por la asistencia prestada.
- 191.** El miembro gubernamental de los Emiratos Árabes Unidos señaló que su Gobierno había instaurado un sistema electrónico de protección del salario, supervisado por inspectores del trabajo, que había resultado muy eficaz. También había dispuesto portales en línea y telefónicos en distintos idiomas para que los trabajadores pudieran presentar quejas. El Departamento de Trabajo se encargaba de los asuntos de seguridad y salud en el trabajo (SST), y velaba por que los trabajadores estuvieran protegidos por las mejores normas. El Departamento había introducido un sistema electrónico de autoevaluación para los empleadores, que se encontraba bajo la supervisión de los inspectores del trabajo.
- 192.** El miembro gubernamental del Líbano indicó que la inspección del trabajo no debía limitarse simplemente a las sanciones. La administración del trabajo debía ser disuasiva, aunque también tenía que ejercer una función de asesoramiento, brindando orientación. Se debía adoptar un enfoque equilibrado mediante el diálogo entre las partes. Los inspectores del trabajo debían ser neutrales y objetivos, inspirando así confianza a todas las partes. Había que impartir formación permanente a los inspectores y se podían introducir programas de primas para fomentar métodos de trabajo eficaces.

-
- 193.** La miembro gubernamental de Hungría, en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE de la Comisión, señaló que la inspección del trabajo tenía una función polivalente en la UE y actuaba tomando medidas preventivas y velando por la aplicación de la legislación. Los Estados Miembros necesitaban una estrategia nacional para lograr un equilibrio adecuado entre la aplicación de la legislación, el cumplimiento y la prevención, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales. Las autoridades centrales tenían que desempeñar un papel fundamental de coordinación en la formulación y aplicación de esas estrategias. Si se prestaba especial atención a la mejora de las estructuras de gobernanza, las asociaciones entre agentes gubernamentales y no gubernamentales y la gestión de los recursos humanos, y a la utilización más adecuada de los datos y la tecnología, se podía contribuir a potenciar y mejorar el funcionamiento de las inspecciones del trabajo. A raíz de los cambios recientes de las tendencias del empleo, la inspección del trabajo debía ser flexible y dinámica para cumplir sus funciones de asesoramiento, prevención y aplicación de las normas. Los nuevos desafíos indicaban que los servicios de inspección debían concentrarse en su función de prevención, suministrando información y orientación a los empleadores a fin de que éstos conocieran, aplicaran y cumplieran mejor la legislación.
- 194.** Los servicios de inspección eran más eficaces si recibían el apoyo de los trabajadores y los empleadores. En la inspección del trabajo las herramientas de prevención debían servir de medidas complementarias de las sanciones, como las multas o la prohibición del empleo en curso. Convenía aplicar estrategias de cumplimiento a través de un sistema que tuviera en cuenta una amplia gama de datos pertinentes para contribuir a dar la prioridad a medidas que fueran coherentes y proporcionales al riesgo. La publicación de medidas de cumplimiento eficaces podía aumentar la visibilidad de las actividades de aplicación de la legislación laboral y tener efectos disuasorios para otras empresas. La UE daba su respaldo a los esfuerzos de la OIT encaminados a fortalecer los sistemas de inspección del trabajo.
- 195.** El miembro gubernamental del Níger observó que en su país los inspectores del trabajo tenían la facultad de hacer cumplir la legislación laboral. Los artículos 256 y 257 del Código del Trabajo autorizaban a los inspectores a entrar en cualquier lugar de trabajo a cualquier hora del día o de la noche. Cuando los inspectores comprobaban que se habían producido infracciones, tenían derecho a realizar una simple observación o advertencia verbal o a redactar un informe por escrito. Si la infracción era grave, el informe se enviaba al Fiscal General para que tramitara el caso. El Código del Trabajo también autorizaba a los inspectores a resolver inmediatamente el asunto, imponiendo una multa en el acto. Los empleadores podían rechazar la resolución del asunto, en cuyo caso se entablaban acciones judiciales. En general, mediante la función de orientación de la inspección se obtenían mejores resultados que al imponer sanciones.
- 196.** La miembro gubernamental de Sudáfrica señaló que las empresas no respetaban la legislación por varios motivos. Era esencial crear una cultura de prevención. Por tanto, Sudáfrica había tratado de recalcar a sus inspectores que debían ayudar a las empresas a formular estrategias de prevención. La sensibilización y la información se consideraban parte integrante de todo programa de prevención. Se estaba examinando una nueva «Guía práctica de gestión de la salud y seguridad» con los interlocutores sociales. Se prestaba especial atención a las PYME en sectores específicos de alto riesgo, como la construcción y la agricultura.
- 197.** A pesar de los esfuerzos de orientación, algunos empleadores no cumplían las normas. Las multas eran demasiado reducidas como para tener un efecto disuasorio. Algunos empleadores preferían prever un presupuesto para las multas. Por esa razón, en el marco de la nueva reforma de la legislación laboral, el Gobierno estaba proponiendo un incremento considerable de las multas y, en algunos casos, penas de prisión. Ello era objeto de negociaciones en el NEDLAC.

-
- 198.** El miembro gubernamental de Egipto señaló que su país había ratificado los Convenios núms. 81 y 129 y estaba preparando la ratificación del Convenio núm. 187. El sistema de inspección del trabajo de Egipto se encontraba bajo la supervisión de una administración central integrada por dos departamentos: una inspección general y un departamento encargado de la salud y seguridad en el trabajo. La legislación laboral habilitaba a los inspectores a entrar en los lugares de trabajo, comprobar la documentación de los empleadores y tomar muestras. Permitía a los inspectores imponer sanciones e incluso poner fin a la producción si la seguridad de los trabajadores corría peligro. Recientemente el Gobierno había preparado un plan nacional para evaluar las empresas y otorgar recompensas a las que hubieran mejorado las condiciones de trabajo o cumplieran plenamente la ley. Se estaba impartiendo formación a los inspectores del trabajo para aumentar la estima de la profesión y proporcionar una estructura de la carrera.
- 199.** La miembro gubernamental del Gabón acogió con agrado la inclusión de ese punto en el orden del día de la Conferencia. El Gabón había ratificado los Convenios núms. 81 y 150. Los inspectores del trabajo desempeñaban una función decisiva en la supervisión y la aplicación de medidas respecto del empleo, las condiciones de trabajo, la seguridad social y la seguridad y salud en el trabajo en todo el país a nivel provincial y departamental. Sin embargo, los inspectores se enfrentaban a problemas considerables, agravados por la crisis económica, y el Gabón necesitaba la asistencia técnica de la OIT para desarrollar las competencias profesionales.
- 200.** El miembro gubernamental de Nueva Zelandia puso de relieve dos posibles principios relativos al cumplimiento en la inspección del trabajo. En lo que respecta a las relaciones de trabajo, era importante lograr que los problemas se resolvieran lo antes posible. En segundo lugar, en los ámbitos de las relaciones de trabajo y la salud y seguridad, las intervenciones debían ajustarse a los tipos de incumplimiento. Era importante entender los motivos que habían provocado el incumplimiento, incluso cuando las empresas estuvieran eludiendo deliberadamente su responsabilidad de garantizar la seguridad del personal y el trato adecuado del mismo. Recientemente el Departamento de Trabajo había puesto en marcha un programa de reducción de los daños en materia de seguridad y salud en el trabajo, que en lugar de limitarse a responder a los incidentes y notificaciones, se orientaba a tratar de eliminar el «daño» o riesgo procurando modificar el comportamiento que lo generaba. Ese enfoque podía complementar iniciativas encaminadas a suprimir los riesgos o daños. En la actualidad, el programa se centraba específicamente en la reducción del número de muertos y heridos debido al uso de motocicletas de cuatro ruedas y a las caídas desde grandes alturas en la construcción. En el marco del programa de reducción de daños, era vital colaborar con los sectores de la agricultura y la construcción a fin de alentarles a tomar la iniciativa para hacer frente a los riesgos y problemas. La vigilancia del cumplimiento y las sanciones podían desempeñar un importante papel en la reducción de los daños, al contribuir a modificar los comportamientos de asunción de riesgos. El delegado observó que el equilibrio óptimo de intervención se determinaba en función del riesgo o problema existente en el sector o industria en cuestión y recalcó la necesidad de adaptar las intervenciones para obtener los mejores resultados posibles en materia de cumplimiento de las normas.
- 201.** El miembro gubernamental de China reconoció que las penas y sanciones eran herramientas importantes para lograr el cumplimiento de la legislación; sin embargo, dado el carácter evolutivo del mundo del trabajo, con inclusión de los cambios tecnológicos, los servicios de asesoramiento y orientación sobre formación estaban cobrando importancia. China había adoptado el sistema de gestión de dos redes, también denominado sistema de gestión basado en redes y retículas. Ese sistema había logrado transformar una inspección reactiva y de espera en una inspección dinámica y preventiva, y permitía que la inspección del trabajo realizara su labor en las zonas rurales. Había mejorado la visibilidad de la inspección del trabajo, la divulgación de sus actividades, la coordinación entre distintos

ámbitos, la formulación de políticas y la capacidad de los inspectores. En las ciudades, donde se había puesto en práctica el nuevo sistema, los casos de violación de las normas eran menos frecuentes.

- 202.** La miembro gubernamental de Zambia indicó que la finalidad del sistema de inspección no era ejercer la supervisión, sino promover el trabajo decente. Si se aumentaba la participación de los empleadores y los trabajadores, se podía obtener información valiosa sobre las mejores prácticas. Los interlocutores sociales reconocían la función de la inspección del trabajo, que adoptaba un enfoque dinámico y mejoraba la aplicación de la legislación.
- 203.** El miembro gubernamental de la Argentina señaló que la inspección del trabajo necesitaba más personal altamente capacitado con mayores competencias y con todas las atribuciones y funciones definidas en el Convenio núm. 81. En su país, todas las provincias tenían un régimen sancionatorio común en materia de seguridad y salud en el trabajo. En el marco del Programa Nacional de Regularización del Trabajo, el Gobierno central se encargaba de controlar la declaración de los trabajadores, inscribirlos en los regímenes de la seguridad social, y asegurar el pago de las contribuciones sociales. Recientemente se habían aumentado las sanciones para que fueran más disuasorias. Ahora bien, en Argentina la finalidad de la inspección del trabajo no era el castigo de los infractores, sino la educación, la persuasión y la inducción al cumplimiento de la ley.
- 204.** El miembro gubernamental de Sri Lanka subrayó que la inspección del trabajo debía mantener un equilibrio entre las sanciones y la promoción. El Ministerio de Trabajo de su país había alentado actividades de promoción; entre otras cosas, se había creado el Instituto Nacional de Estudios Laborales y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se impartía formación en seguridad y salud en el trabajo (SST) a trabajadores y empleadores. El Ministerio también impulsaba un programa educativo en el ámbito de las empresas. Con la creación de centros en las zonas francas industriales (ZFI) se habían evitado muchas controversias. En breve, con la colaboración del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, comenzaría a funcionar un sistema informático de inspección del trabajo. Sri Lanka estimaba que se debía recompensar a los empleadores que respetaban las normas. El Centro Internacional de Formación la OIT en Turín había proporcionado 12 módulos sobre inspección del trabajo que habían sido muy útiles, y habían sido aplicados satisfactoriamente en su país.
- 205.** La miembro gubernamental de Colombia explicó que el mandato de la inspección del trabajo abarcaba una amplia gama de temas, entre ellos, el pago de salarios, los derechos laborales, la seguridad social y el seguro de salud, así como los derechos dimanantes de un contrato de trabajo. Se ponía el acento en las medidas de prevención, el asesoramiento y la asistencia, así como en la persuasión de las empresas para que respetaran la ley. El Gobierno había puesto en marcha varias campañas de sensibilización sobre la legislación laboral, así como campañas de promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- 206.** El miembro gubernamental de Kenya señaló que la función de los inspectores del trabajo era aplicar la legislación laboral y promover las prácticas óptimas en todos los lugares de trabajo, ya fuesen formales o informales, de manera justa y en función de las circunstancias del país. En la búsqueda del total cumplimiento, era preciso equilibrar las estrategias de prevención y de aplicación. Había que recalcar más la prevención y las buenas prácticas, que las sanciones. En la mayoría de los países de África, donde el mercado de trabajo se caracterizaba por una elevada tasa de desempleo, las circunstancias obligaban a los inspectores a tener muy en cuenta el equilibrio entre hacer cumplir y prevenir. Era imperioso aumentar la capacidad de los inspectores del trabajo.

-
- 207.** El miembro gubernamental del Iraq señaló que las medidas de prevención en el lugar de trabajo favorecerían la dignidad de los trabajadores. Lamentó que algunas empresas priorizaran sus ganancias por sobre los valores de la OIT, y destacó la importancia de la formación, así como de mejorar las calificaciones de los inspectores del trabajo. La inspección tenía un papel crucial que desempeñar a la hora de lograr el equilibrio en las relaciones entre los trabajadores y los empleadores.
- 208.** El miembro gubernamental del Uruguay indicó que las sanciones seguían siendo una importante herramienta para lograr la observancia. Ante cuestiones de seguridad y salud en el trabajo (SST), los inspectores de su país estaban facultados para clausurar una empresa o lugar de trabajo que entrañara un riesgo inminente para la integridad física de un trabajador. El Ministerio de Trabajo estaba planteándose incluir ciertas infracciones detectadas por la inspección del trabajo en el Código Penal. No obstante, el Uruguay era consciente de que tenía que promover una cultura del cumplimiento de las normas y buenas prácticas, y de que se precisaban herramientas distintas de las sanciones. Las Comisiones Tripartitas Sectoriales sobre Seguridad y Salud en el Trabajo eran de capital importancia. Difundían conocimientos sobre las normas del trabajo en los sectores. Para promover el cumplimiento, otra herramienta clave era la capacitación de los trabajadores y de los empleadores. Por lo que respecta al acoso sexual, el Gobierno se centraba en la sensibilización de los inspectores, los trabajadores y los empleadores. En el área de inspección del trabajo, era preciso lograr un equilibrio entre la necesidad de imponer sanciones y las actividades encaminadas a cambiar las prácticas y la cultura laboral.
- 209.** El miembro gubernamental de Ghana indicó que la función de inspección del trabajo era una competencia fundamentalmente estatal. La mejor forma de mejorar un sistema de inspección del trabajo era lograr el delicado equilibrio entre la observancia y las medidas promocionales; sin embargo, en primer lugar había que fortalecer las instituciones de inspección del trabajo responsables de hacer aplicar la legislación laboral. Habida cuenta de las intervenciones de los gobiernos en la Comisión, era evidente que, en los países en desarrollo, dichas instituciones no contaban con un buen respaldo financiero ni político. Entre las prioridades, el orador mencionó las siguientes: realizar visitas periódicas de inspección; sensibilizar a los interlocutores sociales sobre el valor de la inspección del trabajo; impulsar la colaboración en las actividades de inspección del trabajo a través del diálogo tripartito; cerciorarse de la debida aplicación de sanciones cuando correspondiera; y recibir asesoramiento y asistencia técnica en el ámbito nacional e internacional.
- 210.** El miembro gubernamental de México señaló que su país había desarrollado una nueva filosofía en materia de inspección; se visitaban las empresas, y una vez que se habían comprendido mejor las actividades y procesos que se realizaban en el lugar de trabajo, se determinaban los riesgos. Basándose en este método, se habían elaborado varios protocolos y guías sectoriales. También en el sector de la minería se habían adoptado medidas novedosas; en tal sentido, la Comisión Federal de Electricidad no podía comprar más carbón a empresas que carecieran de la correspondiente certificación en materia de seguridad, de conformidad con la ley. En coordinación con otros organismos federales, la Inspección Federal del Trabajo había iniciado en la región carbonífera una inspección extraordinaria en 100 centros de trabajo en 90 días. Esta institución estaba realizando una campaña de sensibilización sobre las leyes laborales aplicables en los diversos sectores industriales. Entre las medidas encaminadas a mejorar la observancia, figuraban la promoción de las autoinspecciones por parte de las empresas, a fin de que constataran hasta qué punto sus prácticas eran conformes con la normativa nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST). Ulteriormente, estas autoinspecciones eran sometidas a consideración de las autoridades competentes, que se encargaban de realizar inspecciones de seguimiento, para determinar si la empresa realmente cumplía la normativa.

-
- 211.** El miembro gubernamental del Senegal indicó que una evaluación reciente sobre la observancia de la legislación laboral en las empresas senegalesas había persuadido al Gobierno de su país de la necesidad de mejorar dos aspectos de la inspección del trabajo. La función de prevención necesariamente exigía la formación profesional permanente de los inspectores, para que mejoraran sus calificaciones y conocimientos técnicos, en particular, en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST). Así pues, se había realizado una serie de actividades de capacitación de esos funcionarios, centrándose en varios temas, entre otros, métodos de inspección en la industria agroalimentaria, evaluación de riesgos, investigación de los accidentes del trabajo y estudio de trastornos musculoesqueléticos. Cuando los inspectores contaban con una mayor preparación en esas esferas, mayor era su influencia y credibilidad al visitar y asesorar a una empresa. En el Senegal, las sanciones de la inspección del trabajo no eran eficaces, y los empleadores solían ignorar las órdenes que recibían de los inspectores. Someter esas órdenes a la oficina del fiscal tampoco garantizaba resultados en términos de cumplimiento; el fiscal no necesariamente adoptaba medidas, lo cual reforzaba la sensación de impunidad de los infractores de la legislación laboral.
- 212.** El miembro gubernamental del Chad indicó que la eficacia de la labor de un inspector del trabajo dependía de que éste visitara las empresas de su competencia. Sin embargo, los inspectores no debían limitarse a utilizar sus facultades para imponer sanciones o mandamientos judiciales; sino que debían actuar como asesores de los trabajadores y los empleadores, a fin de lograr una mejor comprensión y aplicación de las normas del trabajo. Por consiguiente, era decisivo que los inspectores contaran con los conocimientos técnicos necesarios. En su país, dado el reducido número de inspectores del trabajo, el Gobierno decidió repensar su estrategia de inspección del trabajo, para que hubiera una mayor presencia física de los inspectores en todo el país, y para que estos realizaran inspecciones, en lugar de quedarse en su oficina. A tal fin, el Gobierno había creado oficinas de inspección del trabajo en 18 de las 22 regiones del país. No hacía mucho, se había creado un comité tripartito dirigido por un inspector del trabajo, a fin de que realizara una campaña de concienciación sobre la legislación laboral y los derechos y obligaciones de los trabajadores y los empleadores, y para demostrar la útil función de la inspección del trabajo en la promoción de la observancia de las leyes en el lugar de trabajo.
- 213.** El Vicepresidente trabajador señaló que había ejemplos de varios países en los cuales los trabajadores podían visitar otras empresas. Cabía contemplar como herramienta el concepto de la autoinspección, en particular si los trabajadores participaban en el proceso. Además, señaló la importancia de resolver los problemas subyacentes de la inobservancia. Las sanciones debían tener un verdadero efecto constructivo. En relación con los sistemas de recompensas a los empleadores, se debía tener cuidado; no debía premiarse el cumplimiento, que constituía una obligación elemental, sino más bien promoverse las buenas prácticas.
- 214.** El miembro gubernamental de la Argentina propuso la candidatura del miembro gubernamental del Brasil a Ponente de la Comisión. La Comisión aceptó la propuesta.

Punto 5 para la discusión

¿Cuál es para los gobiernos la mejor forma de garantizar que los servicios de administración y de inspección del trabajo beneficien universalmente a todos los trabajadores?

¿Qué medidas pueden resultar eficaces para ampliar dichos servicios, en particular para abarcar a los trabajadores vulnerables (por ejemplo, en las cadenas de suministro, las zonas francas de exportación y las economías rural e informal)?

215. La Presidenta sostuvo que en el siguiente punto para la discusión se examinaban distintas maneras de ayudar a los gobiernos a lograr una mayor aplicación universal de los servicios de administración e inspección del trabajo, y a adoptar medidas eficaces para ampliar dichos servicios, a fin de que se incluyera a las diversas categorías de trabajadores vulnerables.
216. El Vicepresidente empleador no coincidió con una observación realizada en la sesión anterior por el Vicepresidente trabajador en relación con la utilidad de que los trabajadores visitaran diferentes empresas. El Grupo de los Empleadores consideraba que los inspectores del trabajo eran las únicas personas facultadas para ingresar en las instalaciones de una empresa sin una autorización o invitación del empleador.
217. El Grupo de los Empleadores respaldaba con firmeza la aplicación universal de la administración e inspección del trabajo a todos los trabajadores y empresas, independientemente de su condición. Los resultados de las actividades de administración e inspección del trabajo debían beneficiar a todos los trabajadores; por otro lado, esas actividades (y los recursos disponibles) debían estar mejor orientadas, debían establecerse criterios claros y transparentes para definir los grupos vulnerables, y la asistencia debía destinarse a quienes corrieran mayor riesgo.
218. La economía informal no podía reducirse simplemente mediante el aumento de las actividades de inspección: se requerían actividades multidisciplinarias. Debían investigarse los motivos de su existencia, y la manera de aumentar la capacidad y las competencias de los trabajadores en este ámbito de la economía. La observancia de los reglamentos debía estar unida a actividades de sensibilización y a iniciativas encaminadas a llegar a las personas de difícil acceso, por ejemplo, a los trabajadores en zonas rurales y agrícolas; los intermediarios de los niveles nacional y local debían velar por que la comunicación se transmitiera a quien correspondía, en el idioma adecuado. Podía aumentarse la concienciación acerca de los riesgos relacionados con el trabajo mediante diversos medios de comunicación, como sitios de redes sociales, revistas y la televisión. La OIT debía proporcionar material pedagógico sobre la base del texto del Informe para respaldar todos los puntos tratados.
219. El Vicepresidente trabajador indicó que muchos trabajadores quedaban fuera del ámbito de aplicación de la inspección y la administración del trabajo, por lo que era necesario ampliar la cobertura a todas las categorías de trabajadores. En vez de ampliar los servicios por el mero hecho de contar con más servicios, era importante mejorar la incidencia de estos servicios en los trabajadores. Se requerían medidas generales, como una mayor colaboración y coordinación entre las autoridades, los interlocutores sociales y otras partes interesadas, la creación de capacidad y el cumplimiento de los convenios de la OIT. Una opción era permitir que los inspectores del trabajo pudieran sancionar a los transgresores de los derechos de los trabajadores mediante multas e impuestos aplicados por las autoridades fiscales. La capacidad de la autoridad central de mantener una función de

coordinación, según lo estipulado en el Convenio núm. 150, era fundamental. El establecimiento de una unidad de coordinación basada en el ministerio de trabajo contribuiría a supervisar y coordinar las actividades de aplicación y control, a fin de que se abarcara a todos los trabajadores.

220. La creación de capacidad de todas las partes interesadas era fundamental. La información debía conocerse y compartirse entre todos, incluidos los interlocutores sociales, lo cual podía lograrse mediante campañas generales, material informativo, folletos y programas de divulgación. La tecnología de la información era de utilidad en este sentido, pero muchos trabajadores no tenían acceso al correo electrónico ni a Internet, situación no exclusiva de los países en desarrollo.
221. Las nuevas formas de empleo, las zonas francas industriales (ZFI), la economía informal y las cadenas de suministro requerían métodos distintos, como campañas mediáticas e inspectores especializados. Se necesitaban campañas promocionales y estructuras administrativas especialmente concebidas para regularizar a los trabajadores no declarados: un ejemplo de ello era España, donde, en 2005, más de medio millón de trabajadores extranjeros habían sido inscritos en el sistema de seguridad social. Según lo indicado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) en el Estudio General de 2006: «la principal obligación de los inspectores del trabajo es proteger a los trabajadores y no velar por el cumplimiento de las leyes de inmigración».
222. Respecto de los trabajadores de la economía informal, en una reciente publicación de la OIT se indicó: «Numerosas normas internacionales del trabajo están lejos de no ser pertinentes o de ser inaplicables a la economía informal. Lo único que necesitarían es una implementación seria.»³. Mencionó un ejemplo de una inspección del trabajo itinerante del Brasil, que podía considerarse una buena práctica. A nivel nacional, podían establecerse grupos de trabajo tripartitos para analizar la cobertura y las posibilidades de ampliar la inspección a la economía informal. Sería útil analizar los diferentes grupos dentro de la economía informal. Los sindicatos incrementarían la cantidad de afiliados mediante la promoción de los derechos de los trabajadores informales.
223. La aplicación o puesta en práctica de las normas de trabajo en las zonas francas industriales (ZFI) a menudo era deficiente o inexistente. A menudo, los gobiernos hacían caso omiso del cumplimiento de todas las leyes laborales en las ZFI, e incluso eximían de la legislación a las empresas de ese tipo, lo cual era inadmisibles. La inspección del trabajo podía reducir la cantidad de accidentes en estas zonas, pero los inspectores tenían que estar habilitados para ingresar en ellas; para obtener acceso, necesitaban del respaldo y la cooperación de las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley y otros organismos. Además de gozar de acceso, los representantes de los sindicatos debían estar presentes en las visitas de inspección para poder determinar las condiciones de trabajo. Debían hablar con los trabajadores, y era fundamental que se brindase protección y se garantizase la confidencialidad a quienes presentaran denuncias. En las ZFI, los inspectores debían prestar atención a los temas siguientes: libertad sindical; horas de trabajo, incluidas las horas extraordinarias; salarios; protección de la maternidad; pruebas de embarazo en el momento de la contratación o como causa de despido; acoso sexual u otras formas de acoso; y condiciones de alojamiento. Estos problemas no eran exclusivos de las ZFI, pero

³ *La extensión del ámbito de aplicación de la legislación laboral a la economía informal. Compendio de comentarios de los órganos de control de la OIT relativos a la economía informal*, OIT, 2010, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_125855.pdf.

sí eran graves allí donde el gobierno las había eximido del cumplimiento de las leyes laborales. Algunas ZFI habían establecido sus propios sistemas privados de inspección, que no respetaban las disposiciones de la OIT. Se debía poner coto a esa situación, ya que las ZFI daban la impresión errónea de que se respetaban los derechos de los trabajadores. La inmensa mayoría del personal de las ZFI eran mujeres; sin embargo, había muy pocos inspectores, hombres o mujeres, formados en la resolución de problemas relativos al género.

- 224.** Las nuevas formas de relaciones de trabajo, incluidas las situaciones irregulares de empleo por cuenta propia y las falsas cooperativas, así como la externalización y las cadenas de suministro complejas obstaculizaban la aplicación efectiva de la legislación laboral. En el caso de las situaciones irregulares de empleo por cuenta propia, los particulares se registraban como empresas y, por consiguiente, la legislación y la inspección del trabajo no las abarcaban, mientras que en realidad se trataba de trabajadores de la construcción. La Recomendación núm. 198 brindaba orientación a los gobiernos sobre lo que se entendía por relación de trabajo y, en consecuencia, por aplicabilidad de la ley. Debían respetarse los convenios y las recomendaciones de la OIT. El Grupo de los Trabajadores pidió que se incluyeran conclusiones concretas tanto sobre la importancia de la Recomendación núm. 198 para determinar si una relación era de trabajo, como sobre la necesidad de promover los principios de la Recomendación. También era necesario adoptar medidas sobre la recopilación de información y datos estadísticos pertinentes basados en las nuevas formas de empleo. Por ejemplo, en relación con la seguridad y salud en el trabajo (SST), los registros de accidentes y enfermedades podían contribuir a suministrar información sobre el número de trabajadores que estaban en situación atípica de empleo. Los trabajadores domésticos necesitaban protección jurídica y el respeto efectivo de sus derechos. El reconocimiento oficial de que las viviendas privadas también podían ser lugares de trabajo era fundamental. Había ejemplos interesantes de prácticas nacionales en Irlanda y Finlandia. En el caso de los trabajadores domésticos, era especialmente importante respetar la igualdad de género.
- 225.** Otros programas necesarios para grupos específicos de trabajadores eran los relativos a las condiciones de trabajo que tuvieran en cuenta la edad y a los problemas con que se enfrentaban los jóvenes. La inspección del trabajo debía ampliarse a los trabajadores no abarcados por el Convenio núm. 81, como los trabajadores de servicios de emergencia, los policías, los bomberos, los trabajadores penitenciarios, los trabajadores del transporte y los trabajadores del sector marítimo, que eran los destinatarios del Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), que sólo 11 Estados Miembros habían ratificado, dejando a una gran cantidad de sectores sin cobertura.
- 226.** Las condiciones de trabajo de los trabajadores rurales también eran importantes y el Grupo de los Trabajadores instaba a la promoción del Convenio núm. 129. Debía prestarse atención al caso de los migrantes transfronterizos. Era esencial que la OIT se ocupara de esos trabajadores, pues eran los menos protegidos y los que más protección necesitaban. También era necesario abordar los riesgos psicosociales.
- 227.** El miembro gubernamental de Burkina Faso instó a todos los Estados a ratificar los Convenios núms. 81 y 150; sin embargo, la ratificación no bastaba, también debían aplicarse. A tal efecto, los inspectores del trabajo debían tener los medios necesarios, ser independientes y estar protegidos contra la corrupción. Las políticas de trabajo y empleo debían establecer un marco político claro. La inspección del trabajo debía aplicarse a todos por igual y no ser un sistema de dos niveles.
- 228.** El miembro gubernamental del Canadá afirmó que los gobiernos podían ampliar la protección, modernizando la legislación laboral o promulgando legislación concreta para tratar la cuestión de los trabajadores vulnerables. Ello era un desafío para su Gobierno,

pues crear legislación sobre los derechos de los trabajadores implicaba imponer obligaciones a los empleadores. A ese respecto, las consultas y el diálogo eran importantes. Debía examinarse la posibilidad de ampliar la protección a la mayor cantidad de trabajadores posible, en especial a los trabajadores no declarados y a los de la economía informal. Era necesario definir claramente quién era un empleador y quién un contratista independiente. Las zonas francas industriales (ZFI) no debían estar exentas de la legislación laboral. Luego se refirió a las políticas gubernamentales destinadas a la protección de los derechos de los trabajadores migrantes en la provincia de Manitoba, en que se había promulgado la Ley de Contratación y Protección de los Trabajadores, y a legislación semejante de la provincia de Ontario.

- 229.** La miembro gubernamental de Austria observó que en su país, en virtud del sistema de inspección del trabajo, se trataba a todos los trabajadores de la misma manera, independientemente de su situación respecto del empleo. Los inspectores del trabajo no tenían la obligación jurídica de denunciar a los trabajadores ilegales que encontraban durante sus visitas, pero igualmente esos trabajadores procuraban evitarlos, lo que hacía más difícil que los inspectores entraran en contacto con ese grupo vulnerable. Esa desconfianza aparentemente se debía a un malentendido sobre el mandato de los inspectores del trabajo. Para resolver ese problema, Austria divulgó información en línea para los trabajadores, en varios idiomas, sobre la función de los inspectores del trabajo. Ese enfoque no había tenido mucho éxito. Por consiguiente, era importante trabajar con el apoyo de los interlocutores sociales para fomentar la confianza entre los trabajadores vulnerables y los servicios de inspección del trabajo.
- 230.** El miembro gubernamental de Noruega observó que la economía informal estaba creciendo y que aumentaba la necesidad de inspectores para llegar a ese grupo. Se refirió al acuerdo para una vida activa más incluyente, destinado a reducir el absentismo por enfermedad y a evitar la jubilación anticipada por enfermedad o accidente. Podían obtenerse mejores resultados en la ampliación de la cobertura de la inspección del trabajo dirigiéndola a grupos específicos de trabajadores. Su Gobierno se felicitaba de la iniciativa adoptada por la Conferencia relativa al trabajo decente para los trabajadores domésticos.
- 231.** El miembro gubernamental de la Argentina indicó que para que la inspección del trabajo abarcara a los grupos vulnerables, debía usar diferentes herramientas y tecnologías que favorecieran su eficiencia. Los datos debían provenir de distintas bases de datos, desde las de los organismos fiscales hasta las de los proveedores de energía eléctrica, para examinar qué hogares utilizaban más electricidad. Debían realizarse campañas de concienciación para informar a la población acerca de sus derechos y obligaciones. La Argentina había organizado una campaña en supermercados y centros culturales para dialogar con los trabajadores domésticos y las amas de casa a fin de informarles del marco legal del vínculo. Debía haber interacción entre las distintas administraciones públicas competentes, como las administraciones fiscales, de servicios sociales, de la educación y de la salud, para obtener información sobre los trabajadores en situación irregular de empleo o la violación de sus derechos. Se necesitaban planteos diferentes según se tratara de trabajadores migratorios internos o externos, trabajo infantil o trabajo forzoso. Otra forma de investigar el trabajo no declarado era analizar las cadenas de suministro de las empresas para buscar discrepancias contables entre las cantidades de materias primas adquiridas y las ventas de productos terminados. Un nuevo enfoque aplicado en la Argentina para incrementar el número de trabajadores declarados había sido reducir las contribuciones de los empleadores a la seguridad social en el caso de contratos nuevos. Como resultado, se había declarado al 75 por ciento de los nuevos trabajos creados. Debía aumentarse el uso de las numerosas nuevas tecnologías, como el sistema mundial de determinación de posición (GPS), la geolocalización, los ordenadores portátiles, las bases de datos informáticas y los mapas satelitales, especialmente útiles en su país, de gran superficie. La Argentina estaba utilizando inspectores especializados, formados como expertos en

distintos sectores industriales, como puertos, transporte, transporte marítimo o minería. Debían combinarse la tecnología, el pragmatismo y la imaginación para luchar contra las nuevas formas de fraude. Cuando participaban los interlocutores sociales se obtenían mejores resultados.

- 232.** El miembro gubernamental de Sri Lanka describió la historia y el perfil de las zonas francas industriales (ZFI) en su país y observó que las 12 ZFI de Sri Lanka empleaban a unos 114.000 trabajadores. El Gobierno y los interlocutores sociales prestaban atención especial a las ZFI y el Consejo Consultivo Tripartito Nacional del Trabajo había examinado repetidamente la cuestión de las condiciones de trabajo en las ZFI. Se estaban debatiendo algunas medidas destinadas a fortalecer el diálogo social en las ZFI, incluida la creación en 2011 de un subcomité dentro del Consejo mencionado para ocuparse de las cuestiones relativas a las ZFI. A pesar de esas iniciativas, el sistema de administración del trabajo carecía de un método eficaz de planificación, supervisión y análisis de las inspecciones de las ZFI, en parte debido a los procesos obsoletos e ineficientes de recopilación de datos que aún utilizaba el Ministerio de Trabajo. Los nuevos acontecimientos dirigidos a la computarización plena contribuirían a resolver los problemas y a mejorar la capacidad de los inspectores del trabajo, en particular en las oficinas de distrito, para supervisar la evolución y las prácticas laborales de las zonas ZFI y las cadenas de suministro, así como las condiciones de trabajo de los trabajadores vulnerables de las zonas rurales. Ya se había puesto en marcha un proyecto piloto conexo financiado por los Estados Unidos, y el Gobierno necesitaba la ayuda de la OIT para ampliar ese sistema a todo el país.
- 233.** El miembro gubernamental del Iraq indicó que su Gobierno se estaba esforzando por aumentar los salarios y las pensiones de todos los trabajadores para armonizarlos con los que percibían los empleados del sector público. Se habían establecido varios programas, inclusive sobre legislación a fin de ampliar la cobertura de la seguridad social para abarcar todos los sectores económicos. Una parte importante de esos esfuerzos consistía en sensibilizar a los trabajadores a través de distintos medios. En cuanto al cumplimiento de la legislación, había que ofrecer mejores incentivos para alentar a los inspectores del trabajo a desempeñar sus funciones eficazmente, en particular en los ámbitos del mercado de trabajo caracterizados por la presencia de trabajadores vulnerables e informales. A este respecto, convenía utilizar las tecnologías de la información modernas con objeto de mejorar la información de que disponían los inspectores del trabajo para ayudarles a planificar y realizar más adecuadamente actividades específicas en beneficio de los trabajadores vulnerables.
- 234.** El miembro gubernamental de Egipto señaló que su Gobierno estaba desplegando esfuerzos para ampliar la cobertura de la seguridad social a todos los trabajadores, especialmente los trabajadores agrícolas y los grupos vulnerables. Se había aprobado legislación para proteger a los trabajadores del sector informal y la agricultura, al tiempo que varios decretos salvaguardaban los derechos de los trabajadores de la construcción, estacionales y de la minería, y la gente del mar. En enero de 2012, entraría en vigor una nueva legislación de seguridad social relativa a los trabajadores que no pudieran trabajar por motivos de salud o accidente, y relativa a las pensiones. El Gobierno también proporcionaba seguridad social y atención de salud a todos los trabajadores, incluso después de la jubilación. Se realizaban exámenes médicos a todos los trabajadores, inclusive a los no declarados, prestando especial atención a los adolescentes de 15 a 18 años. Las trabajadoras recibían una atención especial en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) y protección durante el embarazo.
- 235.** La miembro gubernamental de la República de Corea señaló que su Gobierno se esforzaba por ampliar la cobertura a los grupos vulnerables, en particular los trabajadores ocasionales, los jóvenes, las mujeres, los extranjeros y los discapacitados. Se procuraba

mejorar las condiciones de trabajo reduciendo las horas de trabajo, fijando un salario mínimo y resolviendo los problemas que afectaban a los trabajadores cedidos por agencias de empleo temporal o los trabajadores subcontratados. Los inspectores del trabajo visitaban los lugares de trabajo periódicamente. Se efectuaban inspecciones especiales cuando había un conflicto laboral en curso o éste podía producirse debido al incumplimiento de las condiciones de trabajo establecidas. Cuando los empleadores infringían la legislación, se imponían penas. El Gobierno había actuado con dinamismo para velar por que la ley se aplicara a los trabajadores con contratos especiales, incluso los que no disponían de un empleo formal. Actualmente esos trabajadores estaban cubiertos por el seguro de seguridad y salud en el trabajo (SST) y protegidos en virtud de la Ley de Reglamentación de Monopolios y Comercio Justo.

- 236.** El miembro gubernamental de Trinidad y Tabago indicó que era difícil llegar a los trabajadores de la economía informal. Era vital realizar investigaciones para localizar a las personas de ese sector a fin de proporcionarles la protección de los servicios de la administración e inspección del trabajo. El Gobierno había legislado para proporcionar salarios mínimos y condiciones de servicio a los trabajadores más vulnerables. Los convenios colectivos negociados entre los empleadores y los sindicatos brindaban cierta protección a los trabajadores sindicados. Había que aplicar un conjunto básico de términos y condiciones de servicio mínimos de modo generalizado a todos los trabajadores. Trinidad y Tabago había creado un centro de promoción y sostenibilidad en materia de VIH/SIDA, con el apoyo del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Se había impartido formación a unos 14.000 trabajadores para que se encargaran de formar a sus compañeros.
- 237.** La miembro gubernamental de Botswana señaló que en su país habían inspectores del trabajo en el Ministerio de Trabajo e inspectores de fábricas en el Ministerio de Seguridad y Salud en el Trabajo. En ambos Ministerios los recursos humanos eran insuficientes, los inspectores carecían de calificaciones y se disponía de escasas tecnologías de la información y la comunicación (TIC). El Gobierno expresaba su agradecimiento a la OIT por la formación que ésta había impartido recientemente a 50 inspectores del trabajo y esperaba recibir más asistencia técnica. Además de los inspectores del trabajo, Botswana disponía de un sistema de solución de controversias, mediante el cual los trabajadores o empleadores agraviados podían remitir los litigios a la oficina del Comisionado del Trabajo o a los tribunales laborales. Otras instancias, como la Junta Consultiva del Trabajo, garantizaban el diálogo entre los interlocutores sociales.
- 238.** El miembro gubernamental de Namibia señaló que la ley habilitaba a la inspección del trabajo para entrar en cualquier local a fin de efectuar inspecciones en los lugares de trabajo y asegurar que los servicios de inspección del trabajo estaban a disposición de todos los trabajadores y empleadores. Gracias a la legislación reciente, se había vuelto a incluir en el ámbito de la ley a los trabajadores de las zonas francas de exportación (ZFE), aunque antes éstas se consideraban servicios esenciales y, por tanto, estaban excluidas. En Namibia las PYME eran un motor importante del desarrollo socioeconómico. Muchos inspectores se encontraban ante la disyuntiva de promover el cumplimiento de las normas en lugar de castigar su incumplimiento, y de estimular el desarrollo de las PYME en lugar de contenerlo de una manera que combinara la eficiencia económica, la creación de puestos de trabajo y condiciones de trabajo aceptables. En virtud del derecho laboral, las partes en los convenios colectivos sectoriales podían pedir al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social que hiciera extensivos esos convenios a los empleadores y trabajadores que no eran parte en ellos.
- 239.** El miembro gubernamental del Japón subrayó que en su país la Ley relativa a las Normas del Trabajo se aplicaba en principio a todos los trabajadores del Japón. En los sectores en que predominaba la subcontratación, como el de la construcción, el contratista principal tenía la obligación de ordenar a las empresas subcontratadas que respetaran la Ley de

Seguridad y Salud en el Trabajo. Se habían introducido distintas medidas para mejorar la protección en determinados ámbitos, por ejemplo, para mejorar las condiciones de trabajo y reducir las horas de trabajo de los conductores de vehículos de motor. Entre ellas figuraban inspecciones específicas, la distribución de folletos de información sobre buenas prácticas, y conferencias pronunciadas por instructores con formación especializada para prestar asesoramiento sobre la legislación.

- 240.** El miembro gubernamental de Nueva Zelanda se refirió a la cuestión de los migrantes vulnerables. En Nueva Zelanda, la Ley de Relaciones de Trabajo y la Ley de Seguridad y Salud en el Empleo se aplicaban a todos los trabajadores, con independencia de su condición de inmigrantes. Pese a ello, los migrantes vulnerables habían tenido problemas, especialmente los que habían llegado con visados de trabajo de corta duración. Esos migrantes no solían denunciar las violaciones de la legislación en materia de empleo o salud y seguridad por miedo a que ello repercutiera negativamente en su situación como migrantes. En consecuencia, el Ministerio de Trabajo trataba de encontrar la manera de alentar a los empleadores a cumplir mejor las normas, ofreciéndoles incentivos y ayudándoles a aplicar la legislación. De acuerdo con el plan reconocido del Gobierno para los empleadores que contrataban trabajadores estacionales, los empleadores podían contratar a trabajadores de otros países del Pacífico para trabajos estacionales, como la recolección de fruta y la poda de árboles. Mediante el plan mencionado, los empleadores asumían la guía pastoral de los trabajadores, aunque tenían la posibilidad de emplear a los mismos trabajadores cada año, manteniendo o elevando así los niveles de competencias profesionales. Por tanto, la colaboración directa con los empleadores para conocer sus necesidades y elaborar planes que les ofrecieran incentivos para cumplir la legislación constituía un medio de proteger a los grupos vulnerables.
- 241.** El miembro gubernamental de la India observó que si bien los servicios de la administración y la inspección del trabajo estaban más orientados al sector estructurado de la fuerza de trabajo, ésta representaba sólo el 7 por ciento de la fuerza de trabajo total. Por lo tanto, era necesario extender urgentemente los servicios a los trabajadores de la economía informal. La India tenía un sistema bien estructurado de instituciones democráticas a nivel comunitario que llegaba hasta el nivel de aldea, encargado de aplicar el Programa de Garantía del Empleo. Sus funcionarios actuaban como facilitadores locales para ayudar a garantizar mejores servicios de administración e inspección del trabajo, en lugar de depender de los mecanismos formales, que carecían de personal suficiente y tenían dificultades para llegar a los trabajadores vulnerables. En las zonas urbanas, representantes locales elegidos u organizaciones no gubernamentales podían desempeñar la función de facilitadores. La Junta Central de Educación Obrera formaba a los trabajadores de los sectores no estructurado e informal. Podía brindar capacitación básica sobre legislación laboral a los facilitadores locales. En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo (SST), podía elaborarse un sistema en virtud del cual se acreditara a las instituciones académicas para realizar auditorías de seguridad.
- 242.** El miembro gubernamental de México consideraba que una de las funciones más importantes de los gobiernos era garantizar el acceso a sus servicios de todos los trabajadores. El Servicio Nacional de Empleo había adoptado medidas en varias esferas al respecto, fomentando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones a fin de garantizar que los distintos sectores de la población conocieran los programas existentes de adquisición de las competencias necesarias para encontrar trabajo, y recibieran el apoyo correspondiente. El Gobierno federal había establecido el Observatorio Laboral, que ofrecía información sobre las principales ocupaciones y en consecuencia era una herramienta de referencia útil para estudiantes y personas que buscaban empleo. Una forma de garantizar que más trabajadores se beneficiaran de la inspección era mediante la colaboración entre la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y otras entidades. El

objetivo era formular estrategias conjuntas, aunar esfuerzos e intercambiar información para beneficiar a un número mayor de trabajadores.

243. El miembro gubernamental de Kenya insistió en que debía haber un marco adecuado para la inspección del trabajo, que incluyera la infraestructura necesaria, herramientas de capacitación, información y datos del mercado de trabajo fiables. La inspección del trabajo de Kenya también se ocupaba de las pequeñas empresas, la economía informal y las zonas agrícolas.
244. La miembro gubernamental de Colombia consideraba que podía fortalecerse la administración y la inspección del trabajo por medio de medidas de gestión y administración, así como del fortalecimiento del control. Las primeras incluían la simplificación de los procedimientos administrativos, la actualización de los manuales, la mejora de la comunicación interinstitucional, la capacitación y el perfeccionamiento de la administración de todas las esferas de la inspección. La nueva legislación promulgada en 2010 había incrementado las multas y disponía la formación de inspectores para el ejercicio de sus funciones. La oradora también destacó que el Gobierno había realizado inspecciones en cooperativas que empleaban trabajadores ilegales.
245. La miembro gubernamental del Brasil se refirió a la intervención del Vicepresidente trabajador sobre la cooperación interministerial. En el Brasil esa cooperación se realizaba mediante acuerdos celebrados entre funcionarios de nivel superior de los órganos ministeriales, tanto a nivel federal como provincial, con el objeto de incluir a los trabajadores desprotegidos en la inspección del trabajo. Para luchar contra el empleo encubierto, se había desarrollado el concepto de «contrato real»: si había un contrato *de facto* porque una persona trabajaba para otra con carácter regular, se trataba de una verdadera relación de empleo, independientemente de la existencia de un documento oficial.
246. El miembro gubernamental de Ghana sugirió distintas formas en que los gobiernos podían promover mejor los servicios de la administración y la inspección del trabajo y su ampliación para abarcar a todos los trabajadores, como la ratificación y aplicación de los convenios prioritarios de la OIT, la promulgación y el control de legislación nacional que abarcara a todos los sectores y categorías de trabajadores, el fomento del diálogo social, el acceso fácil a los servicios de la administración y la inspección del trabajo para todos los trabajadores por medio del establecimiento de oficinas en todo el país, la contratación y retención de funcionarios calificados y motivados, y el empoderamiento de los organismos encargados de los servicios de la administración y la inspección del trabajo para que aplicaran sanciones.
247. El miembro gubernamental de los Emiratos Árabes Unidos explicó que el Departamento de Trabajo ejecutaba una iniciativa de divulgación centrada en los trabajadores de zonas remotas. Esa iniciativa se basaba en el establecimiento de oficinas y sucursales de trabajo que abarcaban incluso las zonas más remotas. Los inspectores visitaban a los trabajadores en los lugares de trabajo para despertar la conciencia sobre la legislación laboral a fin de que comprendieran sus derechos jurídicos. Los inspectores verificaban que el entorno de trabajo fuera justo y que las condiciones de trabajo y de vida fueran seguras, resolvían controversias y recibían denuncias. El Departamento de Trabajo ofrecía centros de llamadas para que los trabajadores registraran denuncias, en particular las relativas al salario. El pago de los salarios se vigilaba electrónicamente para garantizar que se pagara a todos los trabajadores.
248. El miembro gubernamental del Uruguay afirmó que en su país el Gobierno se basaba en la cooperación interinstitucional para garantizar que la administración y la inspección del trabajo abarcara la mayor cantidad de trabajadores posible, en particular al encarar la

economía informal. Se realizaron campañas a nivel sectorial y los trabajadores podían comunicarse por medios electrónicos o telefónicos de fácil acceso. El protocolo del proceso de inspección incluía rellenar un formulario, con el que se iniciaba la investigación. El análisis posterior se basaba en visitas *in situ*, en presencia de un representante de los empleados y otro del empleador, y se preparaba un informe que firmaban todas las partes. Posteriormente se analizaba la información para determinar medidas de prevención y buenas prácticas. Una actualización de la legislación uruguaya había limitado el número de horas de trabajo por día y el número de días de trabajo por semana en las zonas rurales. Se había emprendido una iniciativa conjunta sobre inspección entre el Uruguay y el Brasil, en virtud de la cual inspectores del Uruguay trabajaban con inspectores brasileños en calidad de observadores, y viceversa. Debido al éxito de la iniciativa, se tenía previsto repetir la iniciativa con la Argentina. En el Uruguay la mayoría de los trabajadores domésticos eran mujeres y la legislación gubernamental reconocía sus derechos a la seguridad social, un número definido de horas de trabajo por día y por semana, salarios mínimos y las prestaciones y beneficios de la licencia de maternidad.

249. El miembro gubernamental del Senegal señaló que la cobertura limitada se debía en parte a la escasez de personal en las inspecciones nacionales del trabajo. Recientemente el Gobierno había contratado 19 inspectores del trabajo y ocho asistentes. Para ampliar el servicio de la administración y la inspección del trabajo a fin de que abarcara todo el país, el Gobierno había establecido varios departamentos de inspección. Se había puesto en práctica un nuevo sistema destinado a promover y alentar las comunicaciones eficaces entre el Departamento de Administración del Trabajo y las entidades competentes en los ámbitos del trabajo, el empleo y la seguridad social. Se habían adoptado medidas de protección para los trabajadores con contratos temporales, que garantizaban que las empresas respetaran las obligaciones respecto de esos trabajadores. En cuanto a los trabajadores domésticos, el decreto gubernamental núm. 974 de 23 de enero de 1968 definía sus condiciones generales de trabajo y sus prestaciones.
250. El miembro gubernamental de la República Dominicana destacó la importancia de las comunicaciones eficaces entre todos los sectores competentes para ampliar los servicios de inspección y aumentar la conciencia sobre la legislación laboral. Ese método de trabajo incluía visitas a todas las empresas, manzana por manzana en zonas definidas. El orador también subrayó la importancia de tener inspectores profesionales.
251. El miembro gubernamental de Suecia indicó que en su país las inspecciones del entorno de trabajo corrían por cuenta de inspectores de la Agencia Sueca para el Ambiente Laboral. Una dotación de 440 inspectores distribuidos en 18 distritos realizaba unas 38.000 inspecciones anuales; puesto que había 325.000 lugares de trabajo, los inspectores no podían visitarlos a todos. Se había ideado, pues, un sistema especial de selección, basado en la evaluación de los lugares de trabajo que presentaban un mayor riesgo para la salud. La Agencia había elaborado un índice de orientación para la inspecciones, compuesto de nueve variables con puntuación. El instrumento prioritario en función de los riesgos se combinaba con otras medidas e iniciativas, pues una puntuación elevada en el índice, a menudo indicaba la urgente necesidad de inspección, aunque no necesariamente un entorno laboral deficiente. Por tanto, era importante tener en cuenta también otras fuentes de información: de los interlocutores sociales, los empleados y los delegados de seguridad, así como las conclusiones de investigaciones y los medios de comunicación. La selección de los lugares de trabajo también podía derivarse de una actividad, una iniciativa o una campaña específica encaminada a formular estrategias especiales de inspección, debido a nuevos riesgos y peligros con el fin de vigilar el entorno laboral en un sector determinado.
252. La miembro gubernamental de Guinea señaló que, en los últimos años, los sistemas de administración e inspección del trabajo de su país se habían deteriorado a causa de varios

factores políticos relacionados en particular con los sindicatos, y las asociaciones de la sociedad civil. Un problema que afrontaba el Gobierno en ese momento era la descentralización de los servicios de administración e inspección del trabajo y su división entre varios ministerios. El Gobierno estaba resolviendo esta cuestión con la ayuda de la OIT y a través del diálogo social. Para promover más el papel de la administración y la inspección del trabajo, se estaban solucionando las cuestiones más acuciantes por vía del diálogo tripartito, impulsando medidas de incentivo y velando por que la inspección del trabajo contara con material y recursos para funcionar correctamente. El apoyo de la OIT era necesario para que el Gobierno aplicara correctamente los Convenios que había ratificado.

253. La miembro gubernamental de la República Bolivariana de Venezuela explicó que el Gobierno procuraba aplicar una estrategia encaminada a que la inspección del trabajo abarcara a un número mayor de trabajadores; a tal fin, impartía formación a los trabajadores, en particular en los sectores rurales, para aumentar su capacidad, convencerles de las ventajas de la inspección, alertarles sobre sus derechos y explicarles el procedimiento de presentación de quejas. Su país mantenía un servicio gratuito en línea de recepción de quejas, y alentaba a los trabajadores a hacer uso de ese servicio. Para lograr una mayor conciencia, el Departamento de Seguridad Social distribuía volantes y folletos con información clara sobre los derechos de los trabajadores.
254. El Vicepresidente trabajador dio las gracias a los gobiernos por sus intervenciones, y celebró todas las ideas y experiencias intercambiadas en la discusión de la Comisión. Era crucial examinar la situación de modo realista, en lugar de adoptar una postura excesivamente optimista. Reconoció los esfuerzos desplegados por los ministerios de trabajo de todo el mundo, y admitió que los numerosos problemas y desafíos que arrostraban todas las partes en el proceso sólo podían resolverse mediante el esfuerzo concertado de todos, con la mira puesta en ampliar la cobertura de la inspección del trabajo a todos los sectores.

Punto 6 para la discusión

¿Cuáles deberían ser las prioridades de la OIT en lo que respecta a la investigación, la elaboración de normas, la ratificación y aplicación de los convenios pertinentes de la OIT, las tareas de promoción, la asistencia técnica y el asesoramiento en materia de políticas en el ámbito de la administración y la inspección del trabajo?

255. El Vicepresidente trabajador recordó el mandato de la OIT en el ámbito de la administración y la inspección del trabajo. En particular, la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* estipulaba que, para que la OIT alcanzara sus objetivos, la Oficina debía fortalecer su capacidad de asistencia en la labor de sus Miembros, entre otras cosas, debía «fomentar la eficacia de la legislación y las instituciones laborales, en particular respecto del reconocimiento de la relación de trabajo, la promoción de buenas relaciones laborales y el establecimiento de sistemas eficaces de inspección del trabajo». Además, al adoptar el Pacto Mundial para el Empleo en 2009, la OIT apuntaba a fortalecer su capacidad de administración e inspección del trabajo como «un elemento importante de toda acción integradora que tenga por objeto la protección de los trabajadores, la seguridad social, las políticas de mercado de trabajo y el diálogo social», poniendo esto de relieve como un área de importancia clave para responder a la crisis y promover el desarrollo social y económico.

256. La creación del Programa LAB/ADMIN en abril de 2009 representó otra señal de nuevos esfuerzos por mejorar los sistemas de administración e inspección del trabajo. El Grupo de los Trabajadores indicó que gran parte de la labor del LAB/ADMIN se había centrado en tareas de concepción y prestación de asistencia técnica sobre la base de evaluaciones de las necesidades de las instituciones de los países, apoyadas por planes de acción nacionales. Se había demostrado que el apoyo de los donantes era importante para asegurar la continuidad del fortalecimiento de la administración y la inspección del trabajo.

257. La Oficina debía adoptar un enfoque más sistemático en las siguientes áreas:

- algunos países habían determinado que la administración y la inspección del trabajo constituían componentes clave de sus Programas de Trabajo Decente por País, aunque no todos habían hecho lo mismo. Era necesario un enfoque más claro respecto de las consultas tripartitas, a fin de incluir los resultados de la administración y la inspección del trabajo en los Programas de Trabajo Decente por País, así como el compromiso y el apoyo de las oficinas regionales de la OIT;
- la Oficina debía ampliar los módulos de formación elaborados por el LAB/ADMIN y el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín (CIF), con objeto de incluir la creación de capacidad para los mandantes de la OIT y de redoblar las actividades de formación;
- el LAB/ADMIN debía generar redes en materia de administración e inspección del trabajo, en particular a nivel regional;
- debían continuarse las evaluaciones de la administración del trabajo, según fueron emprendidas por el LAB/ADMIN, y debía prestarse asistencia técnica específica en las áreas determinadas en los planes de acción nacionales. Era importante movilizar el apoyo de los donantes para fortalecer los sistemas de administración e inspección del trabajo en los países en desarrollo. Debía darse prioridad, al Convenio núm. 144 para promover mecanismos para la discusión tripartita sobre políticas;
- el Grupo de los Trabajadores respaldaba plenamente la campaña de la Oficina para la ratificación y la aplicación efectiva de los convenios relativos a la gobernanza, entre los que se incluyen los Convenios núms. 81 y 129. El LAB/ADMIN debía trabajar con el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo y los demás servicios de la Oficina para actuar con previsión en pos de la ratificación y la aplicación efectiva de estos instrumentos, así como el Convenio núm. 150, el Protocolo núm. 81 y la aplicación de las recomendaciones que los acompañan;
- también debía promoverse la Recomendación núm. 198, dado que brindaba orientación importante en materia de legislaciones nacionales. Además, debían promoverse más enérgicamente el Convenio núm. 187 y el Protocolo de 2002 relativo al Convenio núm. 155, y el Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94);
- entre las unidades de la OIT, podía haber una mejor cooperación entre el Sector del Empleo y el Sector del Diálogo Social. En particular, la coordinación probablemente podía mejorarse si la unidad de servicios públicos de empleo perteneciera al Sector del Diálogo Social en el Programa de la administración del trabajo;
- una de las prioridades para la investigación debía ser los problemas derivados del aumento de la externalización, la subcontratación, los contratos de corta duración, y las relaciones de empleo triangulares, los desplazamientos transfronterizos y los medios o métodos para que la ley fuera aplicable a todos los trabajadores que tuvieran una relación de empleo. También debían estudiarse las respuestas de los gobiernos y

las medidas encaminadas a la promoción de las relaciones de empleo directo y las posibles formas de ampliación de los servicios a la economía informal. Además, era necesario mejorar los datos estadísticos desglosados por sexo en relación con la administración y la inspección del trabajo, para que pudieran establecerse parámetros de referencia sobre la evolución. Las investigaciones debían vincularse a la estrategia más amplia de la OIT referente a la gestión de los conocimientos, a fin de evitar la duplicación de actividades;

- el Grupo de los Trabajadores también manifestó su interés por el programa de trabajo destinado a la promoción de la aplicación y el cumplimiento de los Convenios núms. 87 y 98 en las zonas francas industriales, e hizo hincapié en la necesidad de crear en los sindicatos capacidad sobre administración e inspección del trabajo, con objeto de asegurar la participación efectiva de los sindicatos en los diversos mecanismos de diálogo y comisiones tripartitas nacionales;
- el Grupo de los Trabajadores instó a la celebración de una reunión tripartita de expertos sobre las preocupaciones relativas a las iniciativas privadas de inspección y auditoría social.

258. El Vicepresidente empleador señaló que en el Informe se trataba de definir la función de la OIT en la administración del trabajo y la inspección del trabajo, que consistía en realizar actividades normativas y prestar asesoramiento técnico a los Estados Miembros. Sin embargo, ello debía ir más lejos y había que determinar ámbitos concretos y específicos en que la Oficina tuviera una ventaja comparativa. La OIT debía centrarse en esferas en que pudiera agregar valor y no tratar de abarcarlo todo. Tenía que formular una estrategia creíble que conciliara los escasos recursos de que disponía con las necesidades de sus Miembros en ese ámbito para ejercer la mayor influencia posible.

259. El Grupo de los Empleadores esbozó las siguientes prioridades para la labor de la OIT:

- en el Informe no se hacían propuestas concretas en lo que respecta a la investigación. El Grupo de los Empleadores sugirió que la OIT reuniera y analizara información sobre las condiciones específicas de la administración del trabajo y la inspección del trabajo en los países en desarrollo para estar en condiciones de definir una asistencia más adaptada a sus necesidades;
- no era preciso elaborar más normas en la esfera de la administración del trabajo y la inspección del trabajo. La labor de la OIT debía concentrarse en la prestación de ayuda a los Estados Miembros para aplicar esas normas más correctamente elaborando orientaciones y suministrando asistencia técnica;
- las normas sobre la administración del trabajo, a saber, el Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158, brindaban orientaciones actualizadas y un marco útil para crear y mejorar los sistemas nacionales de administración del trabajo. Eran exhaustivas sin limitar la flexibilidad. El Convenio núm. 150 había sido ratificado por 70 Estados Miembros de la OIT y, por tanto, era un Convenio de la OIT que había sido objeto de una ratificación relativamente amplia. Pese a ello, en el Informe se hacía alusión a algunos obstáculos advertidos respecto de la ratificación, en particular los artículos 7 y 10 del Convenio. La Oficina debía proporcionar orientación y aclaraciones sobre las exigencias concretas contenidas en esas disposiciones a fin de disipar los posibles malentendidos;
- los dos instrumentos emblemáticos para la inspección del trabajo, esto es, los Convenios núms. 81 y 129, se habían calificado de convenios de gobernanza y, por consiguiente, gozaban de una condición especial. Su ratificación y aplicación habían sido objeto de una campaña llevada a cabo por la OIT en los últimos años. El

Convenio núm. 81, que contaba con 142 ratificaciones, era el Convenio de la OIT más ratificado, al margen de los convenios fundamentales. Otros convenios, como el Convenio núm. 129, habían sido ratificados por pocos países. La OIT debía analizar los motivos de ese hecho, que podía ser un indicador de la falta de flexibilidad del instrumento para adaptarse a las condiciones de los Estados Miembros o un indicador de que los Estados Miembros de la OIT no tenían suficiente capacidad para aplicarlo;

- la OIT debía seguir prestando asistencia a los países, asesorándoles sobre las exigencias de los instrumentos. La OIT también debía ayudar a los países necesitados a crear paulatinamente capacidades de inspección del trabajo, especialmente en la agricultura y en los lugares de trabajo no comerciales o industriales, teniendo en cuenta las distintas dificultades que existían al respecto. En ese sentido, convenía elaborar material de promoción (como manuales y guías) y organizar actividades de formación;
- había que otorgar prioridad a la transmisión de mensajes coherentes y claros de principios sencillos que debían ser amplificados por la comunidad internacional. Ello debía favorecerse suministrando orientaciones prácticas y fáciles de entender adaptadas a los destinatarios y que pudieran ser utilizadas inmediatamente por los intermediarios y en ámbitos de formación y asistencia técnica. La OIT había elaborado mucha información útil y el Centro de Turín se encargaba de organizar cursos de formación y de transmitir calificaciones. Ahora bien, éstos no se reconocían automáticamente ni tampoco eran utilizados como centros de excelencia por las empresas. La Organización Internacional de Empleadores (OIE) estaba haciendo todo lo posible por respaldar esa labor y darle publicidad. No obstante, había que procurar que fuera pertinente para las compañías y empresas;
- en el capítulo 5 del Informe V se describía la asistencia técnica prestada por la OIT y sus distintos elementos en el ámbito de la administración del trabajo y la inspección del trabajo. Ello incluía la evaluación de las necesidades, planes de acción, la participación de los interlocutores sociales, la preparación de material de promoción y módulos de formación, y el apoyo a la labor de las redes mundiales y regionales. Si bien ello parecía razonable en cuanto a la metodología, la estrategia subyacente no estaba clara. Además, se facilitaba poca información sobre los problemas encontrados, las enseñanzas extraídas, la utilidad, la pertinencia y las repercusiones logradas mediante la asistencia técnica de la OIT;
- la OIT debía utilizar un sistema de clasificación para definir su función, sus prioridades y su estrategia;
- una estrategia creíble de la OIT también debía tener en cuenta los medios y recursos disponibles. A este respecto, dado que la OIT contaba con Miembros en todo el mundo y que los países en desarrollo, en particular, tenían una gran necesidad de orientación en materia de administración del trabajo e inspección del trabajo, la Oficina debía ocuparse esencialmente de facilitar la transferencia de conocimientos y buenas prácticas de los países industrializados a los países en desarrollo, teniendo en cuenta las necesidades especiales de los mandantes de estos últimos;
- convenía crear bases de datos e instrumentos de orientación en línea y permitir que las administraciones del trabajo, las inspecciones del trabajo y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los Estados Miembros de la OIT tuvieran acceso directo a ellos;
- en particular, cuando se tratara de elaborar instrumentos para los empleadores y sus organizaciones, los departamentos competentes de la OIT debían seguir cooperando con la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT (ACT/EMP). Un buen

ejemplo a este respecto era la preparación en 2010 de una guía titulada *Labour inspection: what it is and what it does – A brochure for employers*;

- convenía indicar con más claridad que se habían armonizado las prioridades en todos los ámbitos de acción de la OIT. Ello pondría de manifiesto el valor añadido y la coherencia en el seno de la OIT. Por ejemplo, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) tenía que analizar los motivos de la falta de información y formular recomendaciones a otros agentes del sistema de la OIT. En los PTDP se debía hacer una reseña de la visibilidad y las medidas que tuvieran que ver con las administraciones del trabajo y las inspecciones del trabajo. Había que informar a la Conferencia de esas y otras medidas. Sólo cuando se dispusiera de información suficiente sobre lo que había funcionado y lo que no y sobre los recursos y el presupuesto con que contaba la OIT se podría establecer en común un programa de prioridades. Ello podría suponer la intervención de un grupo de trabajo tripartito creado para definir y seguir de cerca la labor resultante de esta discusión y presentar informes al respecto.
260. La miembro gubernamental de Hungría, en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE de la Comisión, estuvo de acuerdo en que había aumentado la importancia de la administración y la inspección del trabajo como consecuencia de la globalización y la crisis económica mundial. La UE apoyaba la campaña de la OIT de ratificación de todos los Convenios relativos a la administración y la inspección del trabajo.
261. La *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* subrayó la necesidad de fortalecer la capacidad de la OIT para ayudar a sus mandantes a promover el diálogo social, fomentar la eficacia de la legislación y las instituciones y promover el establecimiento de sistemas eficaces de inspección del trabajo. Se habían aprobado muchos instrumentos útiles para lograr ese objetivo. Los Convenios de la OIT relativos a la administración y la inspección del trabajo suministraban un buen marco para ello.
262. El Programa LAB/ADMIN desempeñaba un papel fundamental a la hora de asesorar a los ministerios de trabajo sobre el fortalecimiento de la administración y la inspección del trabajo. La UE se felicitaba por el empeño del LAB/ADMIN en realizar evaluaciones de las necesidades a nivel nacional, para que no se aplicara un criterio único para todos. Si bien el LAB/ADMIN se centraba en atender a las necesidades propias de cada país, también debía propiciar el intercambio de conocimientos, a fin de que los ministerios de trabajo se enteraran de las prácticas óptimas de otros países. La UE alentaba al LAB/ADMIN a crear instrumentos para integrar la coordinación entre organismos que contribuyeran al objetivo del trabajo decente.
263. El intercambio de conocimientos y de prácticas óptimas e información sobre los métodos de trabajo, información y datos estadísticos importantes, programas de formación y educación, y las investigaciones actuales eran ejemplos de instrumentos que serían de utilidad para los Estados Miembros en sus esfuerzos por fortalecer e integrar sus sistemas de administración e inspección del trabajo. Las condiciones laborales cambiantes, las nuevas formas de empleo y los nuevos factores de riesgo en el mundo del trabajo traían aparejadas consecuencias considerables en la organización y las actividades de la administración y la inspección del trabajo. Debía mejorarse el intercambio de conocimientos en estas áreas, y centrarse y divulgarse mediante el sitio web de la OIT y otros medios de información. La OIT podía ayudar a los Estados Miembros ofreciendo programas de formación, campañas de sensibilización, seminarios y asistencia técnica a los países que más los necesitaban. La UE desearía recibir más información de la OIT sobre cómo generar capacidad a nivel nacional en vista de las discusiones de esta Comisión.

-
- 264.** El miembro gubernamental del Canadá sugirió que la OIT centrara sus esfuerzos en el fortalecimiento de la administración y la inspección del trabajo y realizara investigaciones y análisis sobre el modo en que las administraciones del trabajo y los servicios de inspección sólidos contribuían a mejorar el bienestar económico de todos los ciudadanos en los Estados Miembros. La Oficina debía recopilar información sobre las buenas prácticas de los sistemas de administración e inspección del trabajo. La OIT también debía seguir incluyendo la asistencia para crear administraciones del trabajo y servicios de inspección eficaces en los componentes de cooperación técnica de los PTDP. Debía promover los convenios pertinentes de la OIT y prestar asistencia técnica para que se aplicaran. Convenía que la OIT desarrollara la capacidad de los ministerios de trabajo y los interlocutores sociales mediante la formación en la elaboración de la información estadística necesaria para formular políticas adecuadas. Por último, la Organización debía valerse de las alianzas que se habían forjado con organizaciones multilaterales y las instituciones de Bretton Woods.
- 265.** El miembro gubernamental de Egipto señaló que era crucial el papel de la OIT en la prestación de asistencia a los mandantes para que superaran los problemas del ámbito de la administración del trabajo y la inspección del trabajo; la OIT había realizado una labor particularmente buena en la promoción de los principios de los Convenios núms. 129 y 155. En tal sentido, recordó las palabras del Secretario General ante la Comisión respecto de que, cuando un país adopta los convenios de la OIT, debe hacer todos los esfuerzos posibles para incorporarlos en la legislación interna y para que se apliquen. Se refirió al centro nacional de seguridad y salud en el trabajo (SST) de su país, una institución de particular utilidad como foro de intercambio de buenas prácticas con otros países árabes. Esperaba que la OIT ayudara a mejorar la eficacia del centro en beneficio de su país y de la región.
- 266.** El miembro gubernamental de la Federación de Rusia recordó que la crisis había debilitado a muchas administraciones e inspecciones del trabajo. Ello debía tomarse en consideración en el programa de investigaciones de la OIT sobre las consecuencias de la crisis en el mundo del trabajo. En particular, la OIT podía estudiar si se había registrado un aumento de los accidentes del trabajo, si había más disconformidad con los servicios de administración y de inspección del trabajo, o si había más conflictos laborales. Los resultados de esos estudios podrían utilizarse para promover un mayor equilibrio entre el gasto de la administración del trabajo y los resultados en materia de trabajo decente. La OIT debía redoblar sus esfuerzos para fomentar la ratificación de los convenios pertinentes. Se necesitaba una metodología común para la recolección de datos, según se señalaba en el párrafo 332 del Informe, pues había una gran disparidad entre el enfoque y la normalización de esas estadísticas entre los países; esa información facilitaría enormemente la comparabilidad entre países.
- 267.** La miembro gubernamental de Zambia, en nombre de los miembros gubernamentales del grupo africano de la Comisión ⁴, encomió el amplio Informe elaborado por la Oficina, y señaló que, para lograr la justicia social, era indispensable contar con una administración del trabajo y una inspección del trabajo fuertes. Si bien muchos países africanos sufrían un déficit de trabajo decente, últimamente los países habían redoblado sus esfuerzos para

⁴ Argelia, Botswana, Burkina Faso, Cabo Verde, Camerún, República Centroafricana, Chad, Congo, Côte d'Ivoire, Egipto, Eritrea, Etiopía, Gabón, Ghana, Guinea, Kenya, Lesotho, Liberia, Madagascar, Malawi, Malí, Marruecos, Mauricio, Mauritania, Mozambique, Namibia, Níger, Nigeria, Rwanda, Senegal, Seychelles, Sudáfrica, Sudán, República Unida de Tanzania, Togo, Túnez, Uganda, Zambia y Zimbabwe.

mejorar la situación, de conformidad con el Programa de Trabajo Decente para África (2007-2015). La colaboración entre los países africanos y la OIT databa de antiguo y era muy provechosa, y la Oficina debía seguir respaldando las iniciativas del continente encaminadas a robustecer los sistemas de administración y de inspección del trabajo. Los resultados del proyecto para el fortalecimiento de la administración del trabajo en el África Meridional (*Strengthening Labour Administration in Southern Africa*, SLASA), para el que la OIT había prestado asistencia técnica y material, habían sido especialmente positivos. La economía informal seguía planteando un inmenso desafío a África; se necesitaban más estudios y un mayor intercambio de buenas prácticas para poder afrontarlo. La OIT debía ayudar a los Estados Miembros a establecer mecanismos de diálogo social para resolver los conflictos laborales y contribuir a la elaboración de políticas socioeconómicas; debía prestar apoyo en el establecimiento de sistemas eficaces de gestión de la información. El trabajo comparativo de la OIT sobre las iniciativas en materia de inspección del trabajo, como el relativo a las unidades de inspección itinerantes, era excelente. Otra tarea valiosa digna de mención era la de los tres centros regionales de administración del trabajo, a saber, el Centro Árabe para la Administración del Trabajo y del Empleo (ACLAE), el Centro Regional Africano de Administración del Trabajo (ARLAC, Harare), y el Centro Regional Africano de Administración del Trabajo (CRADAT, Yaoundé). Sin embargo, debido al aumento de la demanda de servicios prestados por los tres centros regionales era preciso que la OIT aumentara su apoyo a esas instituciones. Por último, las conclusiones de la Comisión debían ayudar al continente a abordar los persistentes problemas en el ámbito de la administración y la inspección del trabajo.

- 268.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos realizó diversas sugerencias sobre la posible labor futura de la OIT en materia de administración e inspección del trabajo. Ello incluyó investigaciones sobre las repercusiones de los programas de formación de la OIT para los inspectores del trabajo, en particular su eficacia a largo plazo en cuanto a creación de capacidad y mejora del cumplimiento. La OIT debía examinar la relación entre la incidencia de la organización del trabajo en los lugares del trabajo y el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo y las leyes laborales nacionales en su conjunto, así como las repercusiones en cuanto a lesiones, productividad y absentismo. También era necesario investigar sobre los efectos de la inspección del trabajo en el cumplimiento de las legislaciones laborales nacionales en comparación con los programas voluntarios, información y actividades de divulgación. Del mismo modo, se solicitó que la OIT investigara sobre el uso de la tecnología de la información en relación con las actividades de educación y formación en las normas internacionales del trabajo y las leyes laborales nacionales, y la mejora de la transparencia de las actividades estatales de control. Además, se propuso que se compilaran las prácticas óptimas en los organismos privados de empleo de conformidad con el Convenio núm. 181, dado que constituía una evaluación de la OIT de la eficacia de los códigos voluntarios privados de control. Por último, debía analizar la eficacia de las diferentes estrategias para acceder a las redes sociales de los trabajadores vulnerables y en ocupaciones encubiertas, con objeto de proporcionarles información acerca de los servicios de trabajo disponibles.
- 269.** El miembro gubernamental de la India solicitó a la OIT que proporcionara asistencia técnica específica sobre la silicosis y el amianto en los lugares de trabajo, en particular mediante la formación de médicos. La India se beneficiaba de los programas de formación ofrecidos por el Centro Internacional de Formación de la OIT; el instituto nacional del trabajo del país, V. V. Giri, trabajaba en colaboración con dicho Centro y podía convertirse en un centro de formación regional relativo a asuntos de trabajo para Asia Meridional. La India también agradecería los conocimientos técnicos y la información de la OIT en materia de prácticas óptimas en el uso de las nuevas tecnologías, a fin de fortalecer la eficacia de los servicios de administración e inspección del trabajo.

-
270. El miembro gubernamental del Iraq hizo hincapié en que la ventaja comparativa de la OIT incluía su capacidad de evaluar los efectos de la crisis económica en la administración y la inspección del trabajo y de ayudar a los mandantes a comprender mejor las consecuencias en el mercado de trabajo. La OIT debía continuar ofreciendo asistencia técnica, cuando fuese solicitada, en materia de administración e inspección del trabajo y asistir a los Estados Miembros en la ratificación de los convenios pertinentes. La OIT había realizado útiles aportes en este sentido, en particular mediante su Oficina Regional en Beirut, que ayudaba a los Estados Miembros a abordar las observaciones y las solicitudes de la CEACR. Los centros regionales resultaban fundamentales para ampliar el alcance de los servicios de la OIT, en particular el ACLAE, que prestaba servicios importantes a la región árabe y que debía fortalecerse con objeto de proporcionar un mejor desarrollo de capacidades para las instituciones de administración e inspección del trabajo.
271. El miembro gubernamental de la Argentina instó a la OIT a promover la cooperación internacional como un medio para construir una cultura de prácticas óptimas en materia de administración e inspección del trabajo. El apoyo de la OIT era fundamental en este sentido, a fin de basarse en los logros nacionales alcanzados y priorizar la asistencia a los países más necesitados. Además de la asistencia brindada por la OIT, era importante promover los intercambios entre los expertos nacionales para contribuir a la integración y lograr una influencia mayor de la que la OIT pudiese haber alcanzado por sí sola. También debía prestarse apoyo a las redes regionales de inspección del trabajo, de la misma manera en que el LAB/ADMIN apoyaba a la Red Iberoamericana. Estos foros regionales constituían instrumentos eficaces para la colaboración, en particular para afrontar los desafíos de las crisis económicas y la austeridad fiscal.
272. El miembro gubernamental del Chad coincidió con la declaración realizada por el miembro gubernamental de Zambia en nombre del grupo africano. La OIT debía continuar su función tradicional en materia de investigación, formulación de normas, sensibilización y asistencia técnica, en particular en el ámbito de la administración y la inspección del trabajo. El Chad requería asistencia adicional en la formación de los inspectores del trabajo y el fortalecimiento de sus servicios de seguridad y salud en el trabajo (SST), así como la creación de capacidad de los interlocutores sociales y las instituciones de diálogo social, y la aplicación de las políticas laborales. Agradeció a la OIT su apoyo permanente.
273. El miembro gubernamental de Ghana indicó que, si bien las restricciones presupuestarias que afectaban actualmente a la administración del trabajo y la inspección del trabajo constituían un enorme desafío, había que proseguir los esfuerzos para fortalecer esas instituciones a través de la asistencia técnica y el asesoramiento en materia de políticas de la OIT. Concretamente, su país necesitaba impartir formación a funcionarios de la administración del trabajo y la inspección del trabajo y brindarles los instrumentos que precisaban en el marco de la mejora de la eficacia general de sus actividades. Convenía mejorar la recopilación de información sobre el mercado de trabajo, especialmente sobre los salarios y la seguridad y salud en el trabajo (SST), como medio de consolidar la base objetiva de la formulación de políticas en esos ámbitos. La OIT debía continuar su labor de promoción respecto de la ratificación de los convenios relativos a la administración del trabajo y la inspección del trabajo.
274. El miembro gubernamental de Kenya hizo suya la petición formulada por el miembro gubernamental de Zambia en nombre del grupo africano, a saber, que la OIT siguiera prestando apoyo a las instituciones de formación regionales de ese continente. Se debía establecer la coordinación con el Centro de Turín en África (es decir, en lugar de enviar personas a Turín para que recibieran formación, debían trasladarse a África los servicios de formación del Centro de Turín). La cooperación técnica de la OIT debía ir más allá de los talleres de formación para abarcar programas subregionales y regionales. Los inspectores y los administradores del trabajo tenían que crear redes y utilizar las existentes, como las

estructuras de cooperación Sur-Sur, las redes triangulares y los programas de intercambio. Convenía que los administradores del trabajo y los servicios de inspección del trabajo intervinieran en la reconstrucción de los países que hubieran sufrido crisis, como Liberia, Somalia y el sur del Sudán.

275. El miembro gubernamental de Nueva Zelanda definió una serie de ámbitos prioritarios de investigación posibles, el primero de los cuales era el análisis de las ventajas y los inconvenientes o limitaciones de la autorregulación. El segundo ámbito de investigación era la auditoría y el examen de la función que correspondía a la auditoría en los sistemas de administración del trabajo e inspección del trabajo. El tercer ámbito era el relativo a los trabajadores vulnerables, en el que podía analizarse el nexo existente entre los marcos reglamentarios para la inspección del trabajo y la inmigración a la luz de sus repercusiones en los trabajadores vulnerables. El último ámbito de investigación era el referente al liderazgo, a fin de estudiar el papel del liderazgo en la promoción de las mejores prácticas en la administración del trabajo y la inspección del trabajo y de determinar la manera en que los interlocutores sociales asumían el liderazgo en los planos internacional, nacional y local.
276. El miembro gubernamental del Japón destacó la importancia de contar con numerosos datos sobre la administración y la inspección del trabajo, en especial para que la OIT cumpliera eficazmente las funciones de establecimiento de normas, apoyo a las actividades de promoción, asistencia técnica y asesoramiento normativo en la esfera de la administración y la inspección del trabajo. Por consiguiente, era prioritario recabar las buenas prácticas de administración del trabajo. Debía ampliarse la capacidad de la OIT en su calidad de base mundial de conocimientos por medio de la elaboración de un buen sistema de gestión de los conocimientos.
277. El miembro gubernamental de Sri Lanka señaló la necesidad de que hubiera buenas prácticas de coordinación y colaboración entre los inspectores de la región de Asia. Debería incrementarse la colaboración y cooperación con los interlocutores sociales y otros interesados, dado que los inspectores del trabajo no podían realizar visitas anuales a todos los establecimientos. Debía crearse un comité tripartito especializado sobre la inspección del trabajo, aunque debía investigarse el funcionamiento de ese tipo de mecanismo y las razones por las que era útil o no. La inspección del trabajo de Sri Lanka necesitaba asegurar que sus prácticas de gestión y sus procedimientos operacionales satisficieran los requisitos de buena gobernanza. Se necesitaría la asistencia de la OIT para ayudar a la inspección del trabajo de Sri Lanka a adoptar un criterio de trabajo orientado al desempeño, mediante el establecimiento de objetivos pertinentes, la preparación de planes de trabajo y la supervisión. La inspección del trabajo requeriría apoyo destinado a elaborar un sistema eficaz de tecnología de la información y las comunicaciones para facilitar las corrientes de información entre las oficinas en los distritos y la inspección central. La OIT debía proveer capacitación práctica para los inspectores del trabajo en las esferas siguientes: redacción de legislación laboral, análisis de los datos de las inspecciones del trabajo y competencias en materia de negociación, redacción de informes, comunicación y enjuiciamiento.
278. La miembro gubernamental del Brasil subrayó la utilidad de los módulos de la OIT sobre administración e inspección del trabajo; el módulo introductorio podía consultarse en la página web del Programa LAB/ADMIN. Estos módulos debían traducirse a otros idiomas. Brasil estaba utilizando el módulo 12 sobre aumento de la capacidad institucional sobre inspección del trabajo.
279. También debiera procurarse la cooperación técnica en el grupo BRICS (Brasil, Rusia, India, China y Sudáfrica). Los ministros de exteriores de estos países debieran facilitar la colaboración entre los integrantes del grupo.

-
280. La miembro gubernamental de México propuso que se utilizaran otros foros para el intercambio de buenas prácticas en materia de administración e inspección del trabajo, como el que se había celebrado en Lima (Perú) el 27 de abril de 2011. La OIT debiera seguir brindando orientación a los países sobre fortalecimiento de las instituciones nacionales responsables de respaldar las normas del trabajo.
281. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán señaló que había llegado la hora de producir un texto consolidado, mediante la refundición de los Convenios núms. 81, 129 y 150. Este trabajo de consolidación, permitiría a la OIT especificar los problemas relacionados con la ratificación de estos Convenios y ampliar la cobertura de la inspección del trabajo.
282. La miembro gubernamental de Colombia indicó que su Gobierno deseaba aprovechar los conocimientos y la experiencia de la OIT sobre la inspección del trabajo, a fin de introducir métodos de inspección del trabajo acordes a las nuevas modalidades de trabajo. Se necesitaría cooperación técnica.
283. El miembro gubernamental de Indonesia señaló que su país necesitaba información y buenas prácticas para impulsar la coordinación y la colaboración entre la inspección central y las oficinas de inspección regionales. Esta era un área digna de estudio por parte de la OIT. Su país contaba con una dotación de 3.000 inspectores del trabajo, pero éstos no podían inspeccionar los establecimientos de forma sistemática. Por consiguiente, se necesitaba el apoyo de los interlocutores sociales para crear una comisión tripartita sobre inspección del trabajo. Se necesitarían estudios que analizaran los aciertos y defectos de esos mecanismos en los países en los que se habían puesto en marcha. También sería necesario el apoyo de la OIT para ayudar a la inspección del trabajo de Indonesia a adoptar un sistema de gestión orientado al desempeño, en los niveles de distrito, provincial y local. Ello supondría establecer metas en materia de actuación, formular planes de trabajo, trazar planes de control, y formular estrategias sobre la manera más idónea de utilizar los recursos humanos y de otro tipo.

Discusión del proyecto de conclusiones

284. En su octava reunión la Comisión examinó el proyecto de conclusiones elaborado por el Comité de Redacción. La Presidenta presentó el documento que contenía el proyecto de conclusiones preparado por el Comité y dio las gracias a los miembros por su trabajo. Señaló que esa reunión brindaba la oportunidad de examinar el proyecto a la luz de las enmiendas propuestas.

Punto 1

285. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para sustituir, en la anteúltima línea del punto 1, la palabra «importante» por la palabra «esencial», a fin de que la oración fuera ligeramente más fuerte. La enmienda fue adoptada.
286. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para insertar las palabras «, el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)», después de las palabras «Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)», porque más adelante se trataba el tema de la política de empleo y era apropiado mencionar los convenios pertinentes al comienzo. La enmienda fue adoptada.
287. El miembro gubernamental de Indonesia, que contaba con el respaldo del miembro gubernamental de Sri Lanka, presentó una enmienda para suprimir las palabras «y la

promoción», de la undécima línea, con el objeto de aclarar la redacción. El Vicepresidente trabajador prefería mantener el texto original porque todos deseaban esa promoción. El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo con esa objeción y la enmienda no fue adoptada.

288. El punto 1 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 2

289. El miembro gubernamental de la Argentina, en nombre de algunos miembros gubernamentales de América Latina miembros de la Comisión ⁵, presentó una enmienda para suprimir en la primera línea del texto la palabra «incluidos» propuesto para que dijera «Los sistemas eficaces de administración del trabajo, los servicios de empleo y la inspección del trabajo», dado que los sistemas públicos de empleo y la inspección del trabajo necesariamente debían ser parte de todo sistema eficaz de administración del trabajo. El uso de la palabra «incluidos» inducía a pensar que ello no siempre era así. Dado que no hubo objeciones, la enmienda fue adoptada.

290. La Comisión decidió discutir las dos enmiendas siguientes en conjunto. Se trataba de una propuesta del miembro gubernamental de los Estados Unidos, en nombre de algunos miembros gubernamentales del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM) ⁶, destinada a enmendar la primera parte de la segunda oración, para que rezara «Estos sistemas pueden ayudar a hacer realidad el trabajo decente», a fin de reflejar que el texto representaba una aspiración. El Grupo de los Trabajadores había presentado una enmienda a esa misma oración para que dijera «Estos sistemas hacen realidad el trabajo decente». No obstante, el Grupo convino en mantener el aspecto de la aspiración destacado por el miembro gubernamental de los Estados Unidos, respaldado también por el Vicepresidente empleador, y retiró la enmienda. El Vicepresidente trabajador propuso la subenmienda siguiente: suprimir las palabras «ayudar a» para que dijera «...pueden hacer realidad el trabajo decente». No hubo objeciones, y la enmienda propuesta por el miembro gubernamental de los Estados Unidos fue aprobada en su forma subenmendada.

291. El Vicepresidente trabajador propuso emendar la segunda oración del punto 2 para sustituir las palabras «aplicando las normas laborales,» por «aplicando las normas laborales y» en la cuarta línea, y sustituir las palabras «e incrementando» por «lo que incrementaría» en la quinta línea, para que quedara «aplicando las normas laborales y mejorando las condiciones de trabajo y de empleo, lo que incrementaría la rendición de cuentas», a fin de aclarar, principalmente en las versiones en los idiomas español y francés, que los puntos que seguían a continuación eran el resultado de la primera parte de la oración. La enmienda fue adoptada.

292. El miembro gubernamental del Canadá, en nombre de algunos miembros gubernamentales del grupo de los PIEM ⁷, presentó una enmienda para insertar las palabras «en el trabajo» después de la palabra «salud». Señaló que la enmienda aclaraba que el punto se refería sólo

⁵ Argentina, Brasil, Colombia, República Dominicana y República Bolivariana de Venezuela.

⁶ Alemania, Canadá, República de Corea, Estados Unidos, Francia, Japón, Nueva Zelanda y Países Bajos.

⁷ Véase la nota a pie de página 6.

a la salud y seguridad en el trabajo y no a la seguridad pública en general. La enmienda fue adoptada.

293. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para insertar las palabras «, con equidad social», después de las palabras «la competitividad y la productividad», a fin de que la frase rezara «o que incrementaría la rendición de cuentas, la seguridad y salud en el trabajo, la competitividad y la productividad con equidad social». Afirmó que la «equidad social», junto con los demás elementos enumerados, era uno de los objetivos del Grupo de los Trabajadores. La miembro gubernamental de la República Bolivariana de Venezuela propuso suprimir las palabras «competitividad y productividad». La Presidenta observó que ello era una nueva enmienda, no una subenmienda, y que hubiera debido presentarse antes. Por consiguiente, no era posible discutirla. El Grupo de los Trabajadores señaló un problema en relación con el término «equidad social» en las versiones en los idiomas español y francés. La Presidenta afirmó que la secretaría revisaría la traducción. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia pidió que el Grupo de los Trabajadores aclarara qué quería decir con el término «equidad social» en un punto que se centraba en la rendición de cuentas, la seguridad y salud, y la competitividad. El Vicepresidente trabajador respondió que para su Grupo era importante que los beneficios de la competitividad y la productividad se compartieran. La enmienda fue adoptada.

294. El Vicepresidente trabajador propuso una enmienda para sustituir «y la cohesión social» por «, la cohesión social y el trabajo decente» al final del punto. Explicó que el trabajo decente era un aspecto lógico de todo lo que su Grupo anhelaba lograr. La enmienda fue adoptada.

295. El punto 2 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 3

296. El miembro gubernamental de Indonesia, respaldado por el miembro gubernamental de Sri Lanka, sugirió suprimir la palabra «contributiva» en la primera oración del punto 3, para que quedara «entre las instituciones gubernamentales, la administración del trabajo cumple una función esencial», explicando que la administración del trabajo era realmente esencial, en particular durante la crisis económica reciente, y que ése no era el lugar adecuado para incluir la noción de «contributiva». La enmienda fue adoptada.

297. El punto 3 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 4

298. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, en nombre de algunos miembros gubernamentales del grupo de los PIEM ⁸, sugirió sustituir la segunda oración por la siguiente: «Su función concreta es hacer respetar la legislación laboral y facilitar información a los trabajadores y a los empleadores sobre sus obligaciones y derechos, a fin de proteger a los trabajadores; propiciar y fomentar relaciones laborales cabales; promover el empleo y la aplicación de las mejores prácticas en los lugares de trabajo; alentar la

⁸ Alemania, Canadá, República de Corea, Estados Unidos, Francia, Japón, Nueva Zelandia, Países Bajos y Suiza.

mediación y la solución de controversias; lograr el cumplimiento de las normas relativas al empleo y promover el funcionamiento del mercado de trabajo.».

- 299.** La finalidad de la enmienda propuesta era aclarar y mejorar la segunda oración, trasladando la última parte al comienzo. Hacer respetar la legislación laboral era el objetivo primario de las administraciones del trabajo. Luego seguirían sus funciones específicas. El objetivo de «promover el empleo» era común a todas las administraciones del trabajo, en particular en vista de la crisis económica en curso. La propuesta de incluir las palabras «alentar la mediación y la solución de controversias» se debía a que eran herramientas importantes para lograr el cumplimiento de la legislación laboral.
- 300.** El Grupo de los Trabajadores estuvo de acuerdo en mover la frase sobre el respeto a la legislación laboral al comienzo de la oración. Podía aceptar la enmienda con tres subenmiendas. Primero, propuso insertar la palabra «decente» en el texto para que dijera «promover el empleo decente». Segundo, sugirió suprimir las palabras «alentar la mediación y la solución de controversias», no porque se opusiera a la mediación y a la solución de controversias, sino porque esos elementos ya estaban incluidos en la idea de «relaciones laborales cabales» y contenían algunos aspectos de las mejores prácticas laborales. También consideraba que no correspondía incluir la mediación y la resolución de controversias en el contexto de la seguridad y salud en el trabajo. Por último, el Vicepresidente trabajador sugirió reemplazar las palabras «relativas al empleo» por las palabras «del trabajo» en la frase «lograr el cumplimiento de las normas relativas al empleo».
- 301.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos estuvo de acuerdo con las subenmiendas primera y tercera. No obstante, expresó sus reservas respecto de la segunda subenmienda, explicando que en los Estados Unidos la mediación y la resolución de controversias guardaban relación con las cuestiones de la administración del trabajo. El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo. El miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una subsubenmienda adicional al texto del Grupo de los Trabajadores. Sugirió la siguiente redacción revisada: «Su función concreta es hacer respetar la legislación laboral y facilitar información a los trabajadores y a los empleadores sobre sus obligaciones y derechos, a fin de proteger a los trabajadores; propiciar y fomentar relaciones laborales cabales, incluidas la mediación y la solución de controversias; promover el empleo decente y la aplicación de las mejores prácticas en los lugares de trabajo; lograr el cumplimiento de las normas del trabajo y promover el funcionamiento del mercado de trabajo.». La Comisión aceptó los cambios. La enmienda fue adoptada con las subenmiendas propuestas.
- 302.** El miembro gubernamental de la Argentina, en nombre de algunos miembros gubernamentales de América Latina, presentó una enmienda para suprimir las palabras «parte de» de la frase «Los ministerios de trabajo y empleo y sus organismos constituyen parte de los sistemas de administración de trabajo». Esa enmienda no afectaba a las versiones en francés e inglés, y fue adoptada.
- 303.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda encaminada a agregar la siguiente oración al final del punto 4: «Los sistemas de administración del trabajo son fundamentales para hacer aplicar la legislación y la política en materia de igualdad de género.». El Grupo de los Trabajadores deseaba incluir la igualdad de género en consonancia con otros documentos de la OIT y consideraba que era adecuado incluirla en ese punto. La finalidad de la nueva oración era subrayar que los servicios de la administración y la inspección del trabajo eran esenciales para luchar contra la discriminación. El miembro gubernamental del Uruguay respaldó con firmeza la enmienda, pues los servicios de administración e inspección del trabajo eran una herramienta básica de lucha contra la discriminación por razones de género.

-
- 304.** La miembro gubernamental de Austria indicó que el concepto de igualdad de derechos figuraba en varios lugares del texto. Los países de la UE tenían legislación para hacer respetar ese principio, pero las formas diferían entre los países. No siempre era posible que los mandatos de los ministerios de trabajo y las administraciones e inspecciones del trabajo incluyeran garantizar la igualdad de género. Esa responsabilidad recaía en otras administraciones. Por consiguiente, propuso reemplazar las palabras «son fundamentales para» por las palabras «pueden contribuir a». El miembro gubernamental de Suiza respaldó esa propuesta.
- 305.** El Vicepresidente trabajador explicó que la elección de las palabras «son fundamentales para» se había hecho para no dar la idea de que garantizar la igualdad de género incumbía exclusivamente a las administraciones del trabajo. Subenmendó la enmienda, a fin de que la frase rezara: «también son fundamentales para». El Vicepresidente empleador sugirió que se utilizaran las palabras «pueden servir para», que habrían sido subenmendadas por el miembro gubernamental de Nueva Zelanda para que la frase dijera: «también pueden servir para». La miembro gubernamental de Austria estuvo de acuerdo con esa redacción.
- 306.** El punto 4 se adoptó en su forma enmendada.

Punto 5

- 307.** La miembro gubernamental de Hungría, en nombre de los Estados miembros de la UE presentes en la Conferencia⁹, propusieron sustituir la primera oración del punto 5 por la siguiente: «El diálogo social tripartito de alcance general puede contribuir a la eficacia de la administración y la inspección del trabajo.». La miembro gubernamental de Hungría explicó que la finalidad de la enmienda era destacar la importancia de la participación activa de los interlocutores sociales por medio del diálogo social. El Vicepresidente trabajador no estaba de acuerdo con esa enmienda, pues consideraba que reducía la función del diálogo social a una mera contribución a la eficacia de la administración y la inspección del trabajo. La redacción del punto en la propuesta de conclusiones decía: «Los gobiernos deberían establecer sistemas de administración e inspección del trabajo eficaces mediante un diálogo social tripartito genuino». Se trataba de una redacción más firme. El Vicepresidente empleador tampoco respaldó la enmienda. La miembro gubernamental de Hungría sugirió una subenmienda por la cual se sustituirían las palabras «El diálogo social tripartito de alcance general» por «El diálogo social tripartito genuino». El miembro gubernamental de Ghana respaldó el texto presentado por el Comité de Redacción, mientras que el miembro gubernamental de Francia sugirió que el texto del Comité era demasiado fuerte y suponía la obligación de establecer sistemas de administración e inspección del trabajo por medio del diálogo social. El miembro gubernamental de la Argentina respaldó el texto del Comité de Redacción, dado que no veía una obligación debido al uso del modo condicional en el verbo «deberían». La Presidenta observó que no había suficiente apoyo para la enmienda, por lo que dictaminó que ésta fuera rechazada.
- 308.** El miembro gubernamental de la Argentina, en nombre de algunos miembros gubernamentales de América Latina, propusieron suprimir la palabra «genuino» de la frase «diálogo social tripartito genuino» del texto propuesto. No era necesario agregar un adjetivo calificativo. El Vicepresidente trabajador y el Vicepresidente empleador quisieron

⁹ Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, República Checa, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumania y Suecia.

mantener la palabra «genuino» e incluir otros adjetivos calificativos, y el miembro gubernamental del Canadá agregó que el diálogo social genuino era preferible al aparente. El miembro gubernamental de Ghana respaldó la enmienda, afirmando que la palabra «genuino» debilitaba el significado. La Presidenta dictaminó que la enmienda fuera rechazada.

- 309.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda a fin de que la frase dijera: «diálogo social tripartito genuino, eficaz y oportuno». El concepto de «oportuno» se había incorporado sobre la base del principio de que «demorar la justicia es denegarla». Esas palabras no debilitaban el texto, le daban realce. En algunos países, el diálogo social funcionaba perfectamente bien, mientras que en otros, no tanto. Por consiguiente, era necesario ser enfático. El Vicepresidente trabajador respaldó la enmienda del Grupo de los Empleadores. Los miembros gubernamentales de Côte d'Ivoire, Egipto, Ghana y Uruguay consideraban que el agregado de adjetivos debilitaba el texto. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia sugirió suprimir la palabra «genuino» y mantener las palabras «eficaz y oportuno». El Vicepresidente empleador subenmendó la enmienda del Grupo de los Empleadores para que dijera: «diálogo social tripartito genuino y oportuno».
- 310.** El Vicepresidente trabajador propuso agregar al final del punto 5 la oración siguiente: «La presencia de las organizaciones de trabajadores y de empleadores facilita la inspección del trabajo.». Señaló que la enmienda reflejaba en gran medida lo que se había destacado durante las discusiones de la Comisión sobre la importante función que debían cumplir los trabajadores y los empleadores para ayudar al proceso de la inspección. Indicó que la enmienda también se correspondía con el contexto del punto 5. La Comisión aprobó la enmienda.
- 311.** El punto 5 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 6

- 312.** El miembro gubernamental de Indonesia propuso suprimir las palabras «una» y «significativa» de la frase «presten servicios adecuados a sus ciudadanos o ejerzan una influencia significativa en los procesos de formulación de políticas». El miembro gubernamental de Sri Lanka respaldó la enmienda. El Vicepresidente trabajador no la apoyó y sostuvo que debía mantenerse la redacción original sin cambios. La palabra «significativa» era la palabra clave de la oración, porque algunas administraciones del trabajo no podían ejercer influencia en los procesos de formulación de políticas de forma significativa. El Vicepresidente empleador respaldó la posición del Vicepresidente trabajador por la misma razón. El miembro gubernamental de Ghana también apoyó esa postura y los Vicepresidentes trabajador y empleador siguieron presentando argumentos. La enmienda fue rechazada.
- 313.** El miembro gubernamental de Nueva Zelandia, en nombre de algunos miembros gubernamentales del grupo de los PIEM ¹⁰, sugirió enmendar la segunda oración, para que rezara: «Es importante fortalecer y aumentar la función de liderazgo de los ministerios de trabajo de esos países...». Se procuraba aclarar la segunda oración, relacionándola con la anterior, y brindar un contexto más claro para las cuestiones enumeradas en la segunda oración, es decir, aumentar la función de liderazgo de los ministerios de trabajo de los

¹⁰ Véase la nota a pie de página 6.

países mencionados en la primera. El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo con la enmienda propuesta. El Vicepresidente trabajador no lo estuvo. La primera parte de la enmienda, relativa al fortalecimiento y el aumento de la función de liderazgo era aceptable, pero debía aplicarse a todos los países. Los ministerios de trabajo de todos los países debían tener una mayor función de liderazgo en la coordinación de las políticas de empleo y relativas al mercado de trabajo. El miembro gubernamental de Ghana estuvo de acuerdo con el Vicepresidente trabajador. El miembro gubernamental de los Estados Unidos señaló que respaldaba la enmienda propuesta porque ayudaba a relacionar la segunda oración con la primera. Observó, además, que sería inexacto decir que debía incrementarse la función de liderazgo de los ministerios de trabajo en todos los países. La miembro gubernamental de Hungría hizo suyo el argumento del miembro gubernamental de los Estados Unidos, e indicó su apoyo a la enmienda propuesta, que fue adoptada.

314. El miembro gubernamental de Indonesia, que contó con el respaldo por el miembro gubernamental de Sri Lanka, sugirió suprimir las palabras «de mercado» de la última oración del punto 5, que decía «elaboración de las políticas de empleo y de mercado de trabajo y los planes nacionales de desarrollo». Explicó que las políticas laborales incluían las relativas al mercado de trabajo. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda, pues prefería el texto original. Explicó que era importante que el texto fuera específico, y la política de mercado de trabajo representaban un subconjunto determinado. El Vicepresidente empleador hizo suyos los argumentos del Vicepresidente trabajador e indicó que la redacción original debía mantenerse sin cambios. La enmienda fue rechazada.

315. El Vicepresidente trabajador propuso agregar la siguiente nueva oración: «Es esencial celebrar consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores.». La enmienda fue adoptada.

316. El punto 6 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 7

317. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia, en nombre de algunos miembros gubernamentales del grupo de los PIEM ¹¹, propuso sustituir las palabras «personal calificado, suficientemente capacitado y consagrado a su labor» por las palabras «personal especialmente consagrado a su labor, dotado de las calificaciones, la debida formación y el material necesario». Señaló que la enmienda aclaraba el texto. Se procuraba que el personal estuviera consagrado a la función de la inspección del trabajo. El agregado de las palabras «el material necesario» en la enmienda estaba en consonancia con las discusiones de la Comisión. Los Vicepresidentes trabajador y empleador respaldaron la enmienda, que fue adoptada.

318. El punto 7 fue adoptado en su forma enmendada.

¹¹ Véase la nota a pie de página 6.

Punto 8

319. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, en nombre de algunos miembros gubernamentales del grupo de los PIEM¹², presentó la siguiente enmienda: en la segunda oración, sustituir la palabra «mayor» por la palabra «enérgica». La enmienda se relacionaba con el punto que trataba sobre el hecho de que había diferentes niveles de coordinación y desarrollo. Indicó que debía reconocerse que los países tenían diferentes niveles de coordinación. Debido a ello, sostuvo que este grupo de países respaldaba la enérgica coordinación y no una «mayor coordinación». El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda y agregó que la meta de su Grupo era una coordinación enérgica. El Vicepresidente empleador también respaldó la enmienda y ésta fue adoptada.
320. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para insertar las palabras «y reglamentación» después de la palabra «coordinación» en la segunda oración. Ello reforzaría el modo de lograr los otros elementos especificados en el punto 8. La enmienda fue adoptada.
321. El miembro gubernamental de la Argentina, en nombre de algunos miembros gubernamentales de América Latina, presentó una enmienda para insertar las palabras «de dichos servicios» después de la palabra «coordinación», y sustituir las palabras «y a» por la palabra «para», ambos cambios en la segunda oración del punto 8. Explicó que el propósito de la primera parte de la enmienda era aclarar a qué se estaba haciendo referencia, mientras que la segunda parte se relacionaba quizás con una cuestión de traducción. El Vicepresidente trabajador coincidió con la segunda parte de la enmienda, pero no con la primera parte. Adujo que con la enmienda anterior ya se había modificado levemente el significado de la oración, y que insertar las palabras «de dichos servicios» lo cambiaría aún más. El Vicepresidente empleador tampoco tenía objeciones respecto de la segunda parte de la enmienda, pero no apoyó la primera parte.
322. El miembro gubernamental de la Argentina, en nombre de su país, afirmó que el propósito de la enmienda era evitar toda posibilidad de duda en el futuro acerca de a qué tipo de coordinación se estaba haciendo referencia. El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la propuesta de insertar las palabras «de dichos servicios» por las razones que proporcionó su homólogo argentino. El miembro gubernamental de Zimbabwe también respaldó la inserción, dado que funcionaba como conector con la primera oración. El Vicepresidente trabajador no estaba convencido de los argumentos presentados a favor de la primera parte de la enmienda, por lo que sostuvo que al insertar las palabras se limitaría el significado del párrafo. El Vicepresidente empleador indicó que el argumento era una cuestión de semántica y que el significado estaba claro con o sin las palabras adicionales propuestas. El Vicepresidente trabajador hizo hincapié en que la discusión no era una mera cuestión de semántica, dado que al insertar esas tres palabras todo el punto haría referencia solamente a los servicios públicos de empleo. El miembro gubernamental de los Estados Unidos sostuvo que los comentarios de los Vicepresidentes empleador y trabajador sólo habían servido para aclarar la necesidad de la enmienda, ya que el punto, de hecho, trataba sobre los servicios públicos de empleo. Reiteró que apoyaba la segunda parte de la enmienda porque estimaba que era necesaria para garantizar que se mantuviera la idea central del párrafo. La Presidenta resolvió que la mayoría estaba a favor de la enmienda, por lo que fue adoptada.

¹² Véase la nota a pie de página 6.

323. La miembro gubernamental de Hungría, en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE presentes en la Conferencia, propuso introducir una enmienda en la segunda oración para insertar la palabra «como» después de las palabras «trabajadores vulnerables», dado que la lista que figuraba a continuación no era exhaustiva y la inserción evitaría la exclusión de otros grupos. La Presidenta observó que había otra enmienda idéntica.

324. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, en nombre de algunos miembros gubernamentales del grupo de los PIEM¹³, coincidió en que su enmienda era idéntica a la enmienda presentada por la UE. Tanto el Vicepresidente trabajador como el Vicepresidente empleador estaban a favor de la inserción de la palabra «como». Ambas enmiendas fueron adoptadas. Una enmienda presentada por el miembro gubernamental del Chad para insertar el término «en particular,» después de la palabra «trabajadores» no tuvo apoyo, por lo que fue desestimada.

325. El punto 8 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 9

326. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para insertar la palabra «, demográficas» después de la palabra «institucionales», para que rezara: «que se caracteriza por drásticas transformaciones económicas, institucionales, demográficas y políticas», como complemento de la lista de temas que debían abordarse por los sistemas de administración e inspección del trabajo. La enmienda fue adoptada.

327. El punto 9 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 10

328. El punto 10 fue adoptado sin enmiendas.

Punto 11

329. El miembro gubernamental de la Argentina, en nombre de un número de miembros gubernamentales de América Latina, retiró la enmienda presentada al punto 11.

330. El punto 11 fue adoptado sin enmiendas.

Punto 12

331. El miembro gubernamental de Côte d'Ivoire, respaldado por el miembro gubernamental del Chad, presentó una enmienda para insertar las palabras «a la legislación laboral» después de la palabra «infracciones» en la primera oración, para que quedase en claro que se hacía referencia a las infracciones a la legislación laboral, y no a otras infracciones. La enmienda fue adoptada.

¹³ Véase la nota a pie de página 6.

-
332. Una enmienda presentada por el miembro gubernamental de Sri Lanka para sustituir las palabras «herramientas de asesoramiento correctivo y en materia de desarrollo, orientación y» por las palabras «asesoramiento técnico, orientación y herramientas de» en la quinta y en la sexta líneas no fue respaldada, por lo que fue desestimada.
333. El miembro gubernamental de la Argentina, en nombre de un número de miembros gubernamentales de América Latina, propuso que se insertara, en la primera oración después de la palabra «asesoramiento», la palabra «técnico», dado que «técnico» era el término utilizado en el Convenio núm. 81, que se suprimieran las palabras «y en materia del desarrollo» porque ello no se aplicaba a este campo, que se suprimiera la coma después de la palabra «prevención» en la primera oración, y que en la segunda oración se sustituyeran las palabras «que sea respetado, unas condiciones de trabajo decentes y un entorno de trabajo seguro» por las palabras «el trabajo decente», para que el texto fuese más breve y abarcador. La Presidenta observó que la última parte de la enmienda era similar a otra enmienda, por lo que propuso abordar en primer lugar el término propuesto «técnico». El Vicepresidente trabajador y el Vicepresidente empleador estuvieron de acuerdo con esta parte de la enmienda. El Grupo de los Empleadores aceptó las dos primeras propuestas. Según este Grupo, el término «en materia de desarrollo» hacía referencia a la asistencia en los procedimientos básicos y en la gestión; por lo tanto, prefería dejarlo en el texto, pero también podía aceptar la supresión propuesta. Coincidió en que el último punto de esta enmienda, sustituir las palabras «que sea respetado, unas condiciones de trabajo decentes y un entorno de trabajo seguro» por las palabras «el trabajo decente», debía abordarse junto con la siguiente enmienda. El Grupo de los Trabajadores preguntó si el Grupo de los Empleadores proponía una subenmienda para mantener las palabras «en materia de desarrollo». En tal caso, el Grupo de los Trabajadores estaría de acuerdo con ello. En consecuencia, el Grupo de los Empleadores propuso enmendar la oración, después de «laboral,», de la siguiente manera: «proporcionando al mismo tiempo asesoramiento técnico, correctivo y en materia de desarrollo, herramientas de orientación y prevención, y promoviendo prácticas óptimas en los lugares de trabajo.». El miembro gubernamental de la Argentina aceptó esta subenmienda. La primera y la segunda parte fueron adoptadas en su forma subenmendada, mientras que la Comisión dirigió la atención a la tercera parte de la enmienda conjuntamente con la enmienda similar presentada por algunos miembros gubernamentales del grupo de los PIEM.
334. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, en nombre de algunos miembros gubernamentales del grupo de los PIEM¹⁴, propuso sustituir la última oración por: «Estas funciones deberían equilibrarse como parte de una estrategia integral de cumplimiento, a fin de lograr unas condiciones de trabajo decentes y un entorno de trabajo seguro». El objetivo era focalizar, fortalecer y conectar la oración con los puntos discutidos previamente en alusión al control de la observancia, las sanciones y también la orientación técnica. Una estrategia integral para el cumplimiento incluía, pero no se limitaba a, el control de la observancia. Insistió en que el cambio se debía a que en inglés existía un matiz entre un término y otro.
335. El Grupo de los Trabajadores prefería el texto original. No respaldó las modificaciones propuestas por el miembro gubernamental de la Argentina, en nombre de un número de miembros gubernamentales de América Latina (sustituir las palabras «que sea respetado, unas condiciones de trabajo decentes y un entorno de trabajo seguro» por las palabras «el

¹⁴ Véase la nota a pie de página 8.

trabajo decente») porque estimaba que era importante ser muy específicos en esta instancia.

- 336.** Respecto de la enmienda presentada anteriormente por el miembro gubernamental de los Estados Unidos, el Grupo de los Trabajadores también prefería el texto original, que era específico y enérgico. Incluía los términos sobre regulación y equilibrio. Si se omitía esa parte del texto, se perdería parte del significado del punto. El Grupo de los Empleadores coincidió con el Grupo de los Trabajadores respecto de la enmienda presentada por el miembro gubernamental de la Argentina, en que los términos específicos tenían importancia. En lo que respectaba a la enmienda presentada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos, el Grupo de los Empleadores señaló que resultaba difícil regular la orientación, las herramientas y la promoción. También consideró que la formulación de la enmienda propuesta era más clara y la apoyaría. La Presidenta observó que la última parte de la enmienda presentada por el miembro gubernamental de la Argentina, no contaba con mucho respaldo. El miembro gubernamental de la Argentina retiró la última parte de la enmienda y ésta fue adoptada en su forma enmendada. El miembro gubernamental del Brasil, refiriéndose a la enmienda presentada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos, coincidió con el Grupo de los Trabajadores en que era preferible el texto original. El miembro gubernamental de Zimbabwe también apoyó el texto original, ya que incluía dos elementos esenciales que no estaban en la enmienda propuesta. La miembro gubernamental de Hungría afirmó que los miembros gubernamentales de la UE aceptaban la enmienda presentada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos, dado que esclarecía y simplificaba el contenido.
- 337.** El Grupo de los Trabajadores propuso una subenmienda a esta enmienda, la incorporación de las palabras «regularse y» antes de «equilibrarse». El nuevo texto rezaría de la siguiente forma: «Estas funciones deberían regularse y equilibrarse como parte de una estrategia integral...». Ello mantendría la idea de regulación y control del cumplimiento. El Grupo de los Empleadores propuso otra subenmienda para insertar las palabras «, según corresponda,» después de «equilibrarse» para que dijera: «Estas funciones deberían regularse y equilibrarse, según corresponda, como parte de una estrategia integral...». El miembro gubernamental de los Estados Unidos agradeció la aclaración aportada por el Grupo de los Trabajadores y respaldó la incorporación de las palabras «regularse y» antes de «equilibrarse». Sin embargo, según su Gobierno, la incorporación de la expresión «según corresponda» no era necesaria, dado que esta idea ya estaba incluida en la palabra «equilibrarse». Por lo tanto, su Gobierno no respaldaría la subenmienda del Grupo de los Empleadores. El Grupo de los Trabajadores coincidió con el miembro gubernamental de los Estados Unidos en que, si se incluía «regularse y equilibrarse», el término «según corresponda» estaría implícito en la palabra «equilibrarse». El Grupo de los Empleadores retiró su subenmienda y respaldó la subenmienda del Grupo de los Trabajadores. La enmienda presentada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos fue adoptada en su forma subenmendada.
- 338.** El punto 12 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 13

- 339.** La Comisión examinó una propuesta de los miembros gubernamentales de Alemania, Canadá, República de Corea, Estados Unidos, Francia, Países Bajos y Suiza, que tenía por objeto suprimir íntegramente el punto 13 cuyo texto era el siguiente: «Los sistemas de inspección del trabajo, en particular, los de los países en desarrollo, afrontan muchos problemas comunes al conjunto de las administraciones del trabajo, entre otras cosas, la necesidad de más recursos financieros y de inspectores con más capacidad; de más material; de una mejor capacitación; y de procedimientos de contratación mejorados.».

-
340. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia indicó que la finalidad de la propuesta era dar mayor concisión a la totalidad del documento. Una de las cuestiones que se planteaban era la relativa al material de los inspectores del trabajo. Había presentado una enmienda al punto 7 y, por consiguiente, el Grupo estimaba que los asuntos restantes ya se habían tratado. El Grupo de los Trabajadores no era partidario de que se suprimiera ese punto, ya que se refería a cuestiones sobre los recursos que eran importantes para los países en desarrollo. El Grupo de los Empleadores observó que cuando ese punto se había debatido en el Comité de Redacción, se había considerado esencial tener especialmente en cuenta a los países en desarrollo. Si se suprimía ese punto, habría una laguna en el documento. Por tanto, el Grupo de los Empleadores dio su respaldo al Grupo de los Trabajadores. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia retiró la enmienda y señaló que la misma no significaba en absoluto que se ignoraran las necesidades de los países en desarrollo, sino que simplemente el texto parecía redundante.
341. El miembro gubernamental de la Argentina, en nombre de algunos miembros gubernamentales de América Latina, presentó una enmienda consistente en sustituir, después de las palabras «financieros y», el final de la oración por «una mayor dotación de inspectores con más capacidades, un mejor equipamiento y facultades más amplias, así como de mejores procedimientos de contratación.». La formulación final de la enmienda no era exactamente lo que pretendía el Grupo. En lugar de «una mayor dotación de inspectores con más capacidades», su verdadera intención había sido referirse a «una mejor capacitación». La Presidenta propuso que la Comisión examinara al mismo tiempo otra enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores, que era similar. Se trataba de la siguiente enmienda: en la tercera línea, sustituir la palabra «capacidad» por la palabra «formación». Más abajo, sustituir las palabras «una mejor capacitación» por las palabras «mejores competencias». El Grupo de los Empleadores apoyó la enmienda del Grupo de los Trabajadores, pero no la presentada por varios países de América Latina. El Vicepresidente trabajador indicó que la palabra «competencias» se podía utilizar de modo diferente en inglés y que no significaba que los inspectores del trabajo tuvieran que ser más competentes. La miembro gubernamental del Brasil señaló que había un malentendido en relación con la enmienda presentada. Lo que significaba realmente era que se necesitaban más inspectores no con «más capacidades», sino con «más competencias». Propuso que el texto dijera «una mayor dotación de inspectores con un mejor equipamiento». El Grupo de los Trabajadores propuso retirar su enmienda y dar su respaldo a la enmienda presentada, si su texto era el siguiente: «una mayor dotación de inspectores con más capacidades, una mejor capacitación y un mejor equipamiento». El miembro gubernamental de la Argentina aceptó la subenmienda presentada. El Grupo de los Empleadores se pronunció a favor de la misma, pero expresó el deseo de que se suprimiera la referencia a «facultades más amplias», dado que la Comisión no tenía competencia para examinar la cuestión de las facultades más amplias. El Vicepresidente Trabajador retiró la enmienda que había presentado y presentó otra subenmienda a la enmienda original, a fin de sustituir las palabras «facultades más amplias» por «una mejor capacitación». La subenmienda fue apoyada por los patrocinadores y por el Grupo de los Empleadores. El Vicepresidente trabajador presentó una subenmienda encaminada a sustituir las palabras «con más competencias» por «con más capacidades». El miembro gubernamental de la Argentina aceptó el texto leído por la secretaría. En cuanto a las subenmiendas presentadas por el Grupo de los Trabajadores, puso de relieve la importancia de disponer de una sólida inspección del trabajo, de acuerdo con las exigencias del Convenio núm. 81. El Vicepresidente empleador manifestó su acuerdo con la declaración del miembro gubernamental de la Argentina y presentó una subenmienda para sustituir las palabras «con más capacidades» por las palabras «con competencias adecuadas».
342. La miembro gubernamental de Hungría, en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE de la Comisión, aceptó la enmienda presentada y propuso que se agregaran las palabras «, de ser necesario» al final del texto. El miembro

gubernamental de la Argentina se mostró partidario de la subenmienda del Grupo de los Empleadores y pidió que, después de las palabras «con competencias adecuadas», se añadieran las palabras «de acuerdo con el artículo 9 del Convenio núm. 81». Opinaba que la subenmienda presentada por la UE no era necesaria. El Vicepresidente Trabajador presentó una subenmienda para sustituir las palabras «con competencias adecuadas» por «con más capacidades». Hizo suyas las observaciones formuladas por el miembro gubernamental de la Argentina respecto de la subenmienda presentada por la UE. La secretaria dio lectura al texto definitivo: «una mayor dotación de inspectores con más capacidades, un mejor equipamiento y facultades más amplias, así como de mejores procedimientos de contratación.». La Comisión adoptó la enmienda en su forma subenmendada.

343. El punto 13 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 14

344. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, en nombre de algunos miembros gubernamentales del grupo de los PIEM ¹⁵, presentó una enmienda a la primera frase del punto 14, consistente en sustituir la palabra «promover» por «asegurar», de modo que el texto quedara redactado así: «Con el objeto de asegurar la integridad de la inspección del trabajo». Indicó que la promoción no bastaba y que se precisaba una palabra más categórica. Los grupos aprobaron la enmienda, que fue adoptada.

345. El miembro gubernamental del Canadá, en nombre de algunos miembros gubernamentales del grupo de los PIEM ¹⁶, propuso agregar en el punto 14 las palabras «reflejar la igualdad de género y», para que quedara formulado del siguiente modo: «las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo deberían reflejar la igualdad de género y facilitar la estabilidad laboral». La igualdad de género era un valor importante que había que defender en el seno de la inspección del trabajo. Los grupos aprobaron la enmienda, que fue adoptada.

346. El miembro gubernamental de la Argentina, en nombre de algunos miembros gubernamentales de América Latina, manifestaron el deseo de sustituir, en el punto 14, la palabra «profesional» por la palabra «laboral». En español, la palabra «career» se traducía como «profesional», pero en América Latina esa palabra no se aplicaba generalmente a la categoría de trabajadores en cuestión. Los Grupos aprobaron la enmienda, que fue adoptada.

347. El punto 14 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 15

348. La miembro gubernamental de Hungría, en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE presentes en la Conferencia, presentó una enmienda a las primeras palabras del punto 15 que no se aplicaba a la versión en español. La finalidad era posibilitar un cierto grado de flexibilidad cuando los países no dispusieran de recursos. El

¹⁵ Véase la nota a pie de página 8.

¹⁶ Véase la nota a pie de página 8.

Vicepresidente empleador comentó que cuando existiera un marco normativo, al que los empleadores tuvieran la obligación de ajustarse, era importante disponer de un programa de formación para los inspectores con una financiación adecuada, de modo que estuvieran en condiciones de realizar su trabajo. Por ello, había que conservar la palabra «deberían». El miembro gubernamental del Senegal se mostró partidario de conservar la palabra «deberían», pues era necesario contar con inspectores del trabajo debidamente formados. La miembro gubernamental de Hungría retiró la enmienda. El Vicepresidente trabajador presentó una propuesta para agregar las palabras «de los inspectores del trabajo» al final del punto 15, a fin de aclarar cuál era el objeto del punto. El Vicepresidente empleador manifestó su acuerdo al respecto y la enmienda fue adoptada.

349. El miembro gubernamental de la Argentina, en nombre de algunos miembros gubernamentales de América Latina, indicó que el concepto de «independencia» de los inspectores del trabajo debía calificarse mediante la siguiente referencia: «en los términos del artículo 6 del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)». La Comisión aceptó agregar esas palabras a la enmienda anterior, de modo que la frase del punto 15 rezara lo siguiente: «fortalecer la conducta ética y garantizar la independencia de los inspectores del trabajo (en los términos del artículo 6 del Convenio núm. 81 de la OIT)».

350. El punto 15 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 16

351. La miembro gubernamental de Hungría, en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE presentes en la Conferencia, presentó la enmienda del Grupo, que no era un nuevo punto, sino más bien una reorganización del texto del Comité de Redacción, cuyo nuevo orden mostraba la importancia relativa de los distintos elementos. Lo único que se había añadido era la idea del «grave riesgo» de que algunos tipos de iniciativas privadas socavaran la inspección del trabajo pública. El Vicepresidente trabajador presentó tres subenmiendas y el texto subenmendado rezaba lo siguiente: «La inspección del trabajo debe ser una prerrogativa de carácter público y ajustarse a las normas internacionales del trabajo. Sin embargo, en los últimos decenios se había registrado un aumento de las iniciativas privadas de inspección, como el establecimiento de sistemas privados de seguimiento y de presentación de informes sobre cuestiones sociales. Se corría el grave riesgo de que algunos tipos de iniciativas privadas socaven la inspección del trabajo pública. Las cuestiones relativas a las iniciativas privadas de vigilancia de la aplicación, la autorregulación y las potenciales alianzas público-privadas merecían un análisis más detenido por parte de expertos tripartitos que la OIT debe convocar.».

352. La miembro gubernamental de Hungría aceptó esas subenmiendas y el Vicepresidente empleador las aprobó en general, aunque señaló que algunas iniciativas privadas de inspección complementaban realmente los servicios de la inspección del trabajo pública y que, por tanto, su Grupo deseaba suprimir la palabra «grave» que precedía a la palabra «riesgo». La Comisión aceptó la propuesta. Acto seguido, se planteó la cuestión de saber cómo podía comunicar la Comisión al Consejo de Administración su recomendación de organizar una reunión tripartita de expertos, como se indicaba en la última frase del punto 16. Tras solicitar asesoramiento al Consejero Jurídico, la Comisión decidió agregar una última frase nueva con el siguiente texto: «Por lo tanto, la Comisión recomienda que el Consejo de Administración estudie la posibilidad de organizar dicha reunión tripartita de expertos.».

353. El punto 16 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 17

354. La Comisión aceptó una enmienda que el Vicepresidente trabajador calificó de simple cambio de palabra, pues consistía en sustituir, en la primera frase del punto 17, la palabra «mantener» por la palabra «respetar».
355. La miembro gubernamental de Hungría, en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE presentes en la Conferencia, presentó una enmienda a la tercera frase del punto 17, cuyo propósito era sustituir las palabras «y todos los lugares de trabajo» por las palabras «, y tomar en consideración las características especiales de los grupos de trabajadores y los lugares de trabajo». El Vicepresidente trabajador manifestó su desacuerdo con la enmienda, alegando que si bien los distintos tipos de trabajadores tenían necesidades diferentes, la administración y la inspección del trabajo debían aplicarse a todos los trabajadores y en todos los lugares de trabajo por igual. El Vicepresidente empleador compartió el punto de vista expresado por el Grupo de los Trabajadores, reafirmando igualmente la idea de que se podía adoptar un enfoque determinado para ciertos trabajadores, y la miembro gubernamental de Hungría retiró la enmienda. Se adoptó otra enmienda, que se refería únicamente a la versión española.
356. El punto 17 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 18

357. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda a la segunda frase del punto 18, para que rezara «Los gobiernos también deberían promover el diálogo social en torno a la seguridad y salud a escala sectorial y de las empresas», pues el Grupo era partidario del diálogo social sobre la seguridad y salud en el trabajo en esos ámbitos y no quería que se utilizara la palabra «comités» en el texto, dado que no implicaba necesariamente el tripartismo. El Vicepresidente trabajador señaló que aunque la palabra «comités» no planteaba problemas al Grupo de los Trabajadores, éste podía aceptar la enmienda, que fue adoptada. A continuación, propuso suprimir las últimas palabras del punto, «dando prioridad a los lugares de trabajo más peligrosos», por estimar que la cuestión se trataba en otra parte del texto. La Comisión apoyó la enmienda.
358. El punto 18 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 19

359. El miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una enmienda en nombre de algunos miembros gubernamentales del grupo de los PIEM¹⁷, a fin de que la segunda oración rezara: «Sin embargo, muchas inspecciones del trabajo no estaban en condiciones de proporcionar estadísticas significativas y comparables», por lo que debían sustituirse las palabras «la mayoría de las» por la palabra «muchas», y suprimir la frase «pues no hay criterios uniformes aceptados internacionalmente, lo cual dificulta las comparaciones». Explicó que la idea central de ese punto de las conclusiones eran las actividades de planificación, programación y orientación, y que la alusión a generar datos internacionalmente comparables le parecía fuera de contexto e incongruente. Además, el

¹⁷ Véase la nota a pie de página 8.

establecimiento de un sistema internacional para la comparación de dichos datos sería una iniciativa excesivamente costosa.

- 360.** La miembro gubernamental de Hungría, en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE de la Conferencia, retiró la enmienda de su grupo, pues era idéntica a la primera parte de la enmienda propuesta por un grupo de miembros gubernamentales del grupo de los PIEM. El Vicepresidente trabajador aceptó la primera parte de la enmienda, pero no la propuesta de suprimir la otra parte. Indicó que el texto original tenía coherencia, pues de hecho precisaba que aún se necesitaban datos, y que existían criterios aceptables para hacer comparaciones. En consecuencia, propuso mantener la oración central, modificándola del siguiente modo: «muchas administraciones del trabajo no están en condiciones de proporcionar estadísticas comparables, pues no hay criterios uniformes aceptados internacionalmente, lo cual dificulta las comparaciones». El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo con la primera parte de la enmienda, pero tenía reservas en relación con la parte relativa a las comparaciones internacionales. Era complicado decir que las estadísticas del trabajo podían no ser significativas. Por el contrario, muchos países contaban con estadísticas significativas. Señaló que en el párrafo 6) del punto 22, de las conclusiones se abordaba la cuestión de las estadísticas internacionales, y que tal vez el punto 19 debía restringirse a las estadísticas del nivel de los países, y evitar la cuestión de las comparaciones internacionales.
- 361.** La Presidenta recordó que había habido consenso sobre la primera parte de la enmienda, y propuso que la Comisión dirigiera su atención a la segunda parte. El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda encaminada a suprimir el mismo texto, sustituyéndolo por «La recolección, por parte de la OIT, de datos nacionales básicos sobre el número de inspectores y las actividades de inspección, y de otras estadísticas conexas, podría facilitar el establecimiento de parámetros de referencia y el intercambio de prácticas óptimas.». El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo con la subenmienda. El miembro gubernamental de los Estados Unidos señaló que esa subenmienda se hacía eco de las preocupaciones de su grupo, pero mantenía parte de la redacción del punto original. Por lo tanto, retiró la propuesta original, y la enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 362.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda encaminada a sustituir, en la segunda oración, la palabra «inspecciones» por «administraciones», pues no eran las inspecciones, sino las administraciones del trabajo quienes no estaban en condiciones de proporcionar datos. El Vicepresidente empleador se mostró a favor de la enmienda, la cual fue adoptada. El miembro gubernamental de la Argentina, en nombre de algunos miembros gubernamentales de América Latina retiró una enmienda destinada a sustituir, en la segunda oración, las palabras «no están en condiciones de proporcionar» por «no proporcionan».
- 363.** El punto 19 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 20

- 364.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda destinada a sustituir, en la segunda oración, las palabras «normas de gestión» por «medidas», aduciendo que este último término tenía un mayor alcance que «normas de gestión». El Vicepresidente empleador no objetó la enmienda. El miembro gubernamental de Sudáfrica se opuso, pues volvería a repetirse el vocablo «medidas», que figuraba antes en la misma oración. El Vicepresidente trabajador indicó que en el primer caso, el término se utilizaba en términos generales, y que en la enmienda que él proponía remitía a medidas específicas en materia de SST. La enmienda fue adoptada. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para que se

suprimiera la palabra «empresariales», a fin de que rezara «promoción de una cultura de liderazgo y prácticas óptimas», para que el significado no se restringiera al liderazgo de las empresas, sino que incluyera el de los sindicatos y otros actores. El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo con la enmienda, que fue adoptada por la Comisión.

365. Una enmienda presentada por el Gobierno de Sri Lanka, destinada a sustituir, en la sexta línea, la palabra «liderazgo» por «prevención», además de suprimir la palabra «empresariales» no contó con apoyo y quedó sin efecto.

366. El miembro gubernamental de la Argentina, en nombre de algunos miembros gubernamentales de América Latina, presentó una enmienda para que se sustituyeran las palabras «liderazgo y prácticas óptimas» por las palabras «buenas prácticas laborales», pues consideraba que las primeras no eran necesarias y adecuadas desde el punto de vista de la inspección. Se sugirió que las traducciones del inglés y del francés no reflejaban con precisión el texto original en español. El Vicepresidente trabajador dijo que prefería mantener la formulación original. El Vicepresidente empleador también prefirió la redacción original. La enmienda fue retirada.

367. El punto 20 fue adoptado en su versión enmendada.

Punto 21

368. El miembro gubernamental de Hungría, en nombre de los miembros gubernamentales de la UE presentes en la Conferencia, presentaron una enmienda a fin de sustituir, en la primera oración, la palabra «sanciones» por las palabras «encaminadas al cumplimiento efectivo», pues «penalizaciones» tenía un sentido más restringido, y quedaba comprendido entre las sanciones encaminadas al cumplimiento». El Vicepresidente trabajador y el Vicepresidente empleador respaldaron la enmienda, que fue adoptada.

369. El miembro gubernamental de la Argentina, en nombre de algunos miembros gubernamentales de América Latina, presentó una enmienda con varios elementos, a fin de que el texto rezara, tal como había sido enmendado por la UE, de la forma siguiente: «Las medidas de prevención y las sanciones encaminadas al cumplimiento efectivo son complementarias de los objetivos generales de promover la normativa laboral. Es imprescindible que los sistemas de administración del trabajo establezcan procedimientos apropiados y expeditos para imponer y hacer efectivas las multas, así como acciones judiciales oportunas, congruentes con los principios de las garantías procesales.». Otras dos correcciones se referían a las versiones en francés y en español. Esas enmiendas no eran sustanciales sino referentes al texto. En respuesta a algunas preguntas planteadas por la Comisión, la miembro gubernamental de Colombia explicó que, en español, el término «orientación» equivalía al término «guidance» en inglés, mientras que el miembro gubernamental de Francia sugería que el mejor término equivalente en francés era «informations». El Vicepresidente trabajador quiso subenmendar la enmienda, mediante la sustitución de «cumplimiento efectivo con la normativa en materia de empleo» con «cumplimiento efectivo de las normas del trabajo», y pidió aclaración en relación con el concepto de «orientación». Si en realidad en inglés significaba «guidance», prefería mantener el texto como estaba. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia estuvo de acuerdo en que con el término «medidas de prevención» se pretendía englobar todas las medidas de prevención, incluida la «orientación». La Comisión adoptó el siguiente texto enmendado: «Las medidas de prevención y las sanciones encaminadas al cumplimiento efectivo son complementarias de los objetivos generales de promover la normativa laboral. Es imprescindible que los sistemas de administración del trabajo establezcan procedimientos apropiados y expeditos para imponer y hacer efectivas las multas, así como acciones judiciales oportunas, congruentes con los principios de las garantías procesales».

-
370. Otras dos enmiendas presentadas por el miembro gubernamental de Sri Lanka fueron retiradas.

Punto 22

Párrafo 1

371. La miembro gubernamental de Hungría, en nombre de los Estados miembros de la UE que asistían a la Conferencia, presentó una enmienda a la primera frase del párrafo 1 del punto 22, para sustituir las palabras «y/o» por «, puesta en práctica y», a fin de que rezara: «promover la ratificación, la puesta en práctica y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo pertinentes,». Sostuvo que el propósito del cambio propuesto era asegurar la claridad del proceso e indicar que se realizaba en tres etapas. Los Grupos aprobaron la enmienda y ésta fue adoptada.

Párrafo 3

372. El Vicepresidente trabajador propuso enmendar la primera frase del párrafo 3 del punto 22, para insertar la palabra «internacionales» después de la palabra «intercambios» y sustituir las palabras «en particular» por las palabras «, entre otras cosas,», a fin de que rezara: «fomentar la cooperación y los intercambios a escala internacional, entre otras cosas, la cooperación Sur-Sur,». Explicó que los cambios mejoraban el texto y le otorgaban un alcance más amplio sin reducir la importancia de la cooperación Sur-Sur. Los Grupos aprobaron la enmienda y ésta fue adoptada.
373. El miembro gubernamental de Nueva Zelanda, en nombre de algunos miembros gubernamentales del grupo de los PIEM ¹⁸, presentó una enmienda a la primera frase del párrafo 3 del punto 22, para sustituir las palabras «en materia de» por las palabras «y crear una base de datos sobre» después de las palabras «cooperación Sur-Sur» y suprimir las palabras «incluida la creación de una base de datos» en la misma frase, a fin de que rezara: «fomentar la cooperación y los intercambios a escala internacional, entre otras cosas, la cooperación Sur-Sur, y crear una base de datos sobre prácticas óptimas de administración e inspección del trabajo». Se procuraba hacer hincapié en que el propósito de la base de datos era proporcionar las prácticas óptimas de administración e inspección del trabajo. Los Grupos aprobaron la enmienda y ésta fue adoptada.
374. La miembro gubernamental de Colombia, en nombre de algunos miembros gubernamentales de América Latina, presentó una enmienda a la primera frase del párrafo 3 del punto 22, para insertar las palabras «accesible a través del sitio web de la OIT» después de las palabras «base de datos», a fin de que rezara: «fomentar la cooperación y los intercambios a escala internacional, entre otras cosas, la cooperación Sur-Sur, y crear una base de datos sobre prácticas óptimas de administración e inspección del trabajo, accesible a través del sitio web de la OIT». El propósito del cambio era destacar la importancia de contar con una base de datos que estuviese a disposición de todos los Miembros de la OIT y los interlocutores sociales. Los Grupos aprobaron la enmienda y ésta fue adoptada.

¹⁸ Véase la nota a pie de página 8.

-
375. Otra enmienda, presentada por el miembro gubernamental de Sri Lanka, no tuvo apoyo, por lo que fue desestimada.

Párrafo 4

376. Una enmienda presentada por los miembros gubernamentales de la UE fue retirada.
377. El Vicepresidente empleador propuso una enmienda a la primera frase del párrafo 4 del punto 22, para insertar las palabras «selección transparentes» después de la palabra «contratación», a fin de que rezara: «en cooperación con los gobiernos nacionales, promover procesos de contratación/selección transparentes,». Explicó que el término «transparente» era pertinente para el proceso de contratación y le daba más fuerza a la frase. La Comisión aprobó la enmienda y ésta fue adoptada.
378. La miembro gubernamental de los Países Bajos, en nombre de algunos miembros gubernamentales del grupo de los PIEM ¹⁹, insertó las palabras «el intercambio de prácticas óptimas sobre» en el párrafo 4 del punto 22, después de la palabra «promover», a fin de que rezara: «en cooperación con los gobiernos nacionales, promover el intercambio de prácticas óptimas sobre procesos de contratación/selección transparentes,». Subrayó que el fundamento de esta enmienda era promover un medio de comunicación abierta entre los gobiernos que fomentaría el intercambio de experiencias y el aprendizaje mutuo. Los Grupos aprobaron la enmienda y ésta fue adoptada.

Párrafo 6

379. El miembro gubernamental del Canadá, en nombre de algunos miembros gubernamentales del grupo de los PIEM ²⁰, presentó una enmienda para sustituir el párrafo con un texto modificado, a fin de que correspondiera a la discusión de la sesión anterior sobre la recogida de datos estadísticos. Después de una subenmienda presentada por el Vicepresidente trabajador, el texto rezaba de la forma siguiente: «concebir una metodología para la recogida y el análisis de datos estadísticos nacionales básicos, con inclusión de datos desglosados por sexo, para poner a disposición de los mandantes de la OIT comparaciones y criterios de referencia internacionales sobre los servicios y actividades de inspección.». Los Grupos aceptaron este texto, y la enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

Párrafo 7

380. El Vicepresidente empleador propuso insertar texto en la primera oración para brindar mayor claridad en inglés; este cambio no se aplicaba a la versión en español. No hubo oposiciones a esta enmienda, y el párrafo 7 del punto 22 fue adoptado en su forma enmendada.

¹⁹ Véase la nota a pie de página 8.

²⁰ Véase la nota a pie de página 8.

Apartado a)

- 381.** El miembro gubernamental de Sri Lanka propuso una enmienda, que no fue respaldada. Por consiguiente, la enmienda quedó sin efecto. El apartado a) del párrafo 7 del punto 22 fue adoptado sin enmiendas.

Apartado b)

- 382.** El Vicepresidente trabajador explicó que la enmienda propuesta no afectaba la versión en inglés, pero que, en la versión en español, deseaba sustituir la palabra «desafíos» por la palabra «obstáculos». La enmienda fue adoptada.

- 383.** El Vicepresidente trabajador propuso una enmienda para sustituir la palabra «triangulares» en la segunda línea por la palabra «encubiertas» a fin de que el texto estuviera en consonancia con otras partes de las conclusiones, en que se utilizaba la palabra «encubiertas» y no «triangulares». El segundo cambio propuesto no afectaba la versión en español. El texto sería el siguiente: «investigaciones acerca de los desafíos que plantea el aumento de la externalización, la subcontratación y las relaciones de trabajo encubiertas». El Vicepresidente empleador respaldó esta enmienda. El miembro gubernamental de Portugal, en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE de la Comisión, estuvo a favor del cambio, pero argumentó que el trabajo encubierto y las relaciones de empleo triangulares no eran lo mismo. Propuso una subenmienda para que la frase dijera «la subcontratación y las relaciones de trabajo encubiertas o triangulares». El Vicepresidente empleador se opuso a la subenmienda afirmando que prefería una u otra de las expresiones, pero no ambas. El miembro gubernamental de los Estados Unidos respaldó la subenmienda de la UE, observando que anteriormente el Vicepresidente empleador no había hecho objeciones al uso de la palabra «triangulares». El Vicepresidente empleador aclaró que su objeción no se refería a la palabra «triangulares», sino a la inclusión de «encubiertas» y «triangulares» en la misma línea. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

- 384.** La miembro gubernamental de los Países Bajos, en nombre de algunos miembros gubernamentales del grupo de los PIEM ²¹, propuso sustituir las palabras «hacer cumplir» por la palabra «reformular» e insertar las palabras «que incluya a» después de la palabra «para», dado que la idea de inclusión podía abarcar una gama de intervenciones, entre otras, las relativas al cumplimiento y la comunicación. El Vicepresidente trabajador aceptaba la idea de la enmienda, pero sugirió seguir enmendado el texto pertinente a fin de que dijera «para que la legislación se haga cumplir y abarque a todos los trabajadores», con el objeto de seguir haciendo hincapié en el cumplimiento. El miembro gubernamental de Ghana respaldó la enmienda y su subenmienda. El apartado b) del párrafo 7 del punto 22 fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado c)

- 385.** El Vicepresidente trabajador propuso una enmienda que no se aplicaba a la versión en español. El apartado c) del párrafo 7 del punto 22 fue adoptado en su forma enmendada.

²¹ Véase la nota a pie de página 8.

Apartado d)

386. El Vicepresidente trabajador propuso una enmienda para insertar la frase «los riesgos y las prácticas respecto de» después de las palabras «acerca de» en el apartado d) del párrafo 7 del punto 22. Observó que ese cambio aclaraba que las investigaciones realizadas por la Oficina tendrían especialmente en cuenta los riesgos y las prácticas relativos a la migración laboral y a la función de la administración y la inspección del trabajo. La enmienda fue adoptada. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán propuso una enmienda para agregar el siguiente nuevo apartado: «investigaciones sobre la posibilidad de refundir los convenios de la OIT relacionados con la administración y la inspección del trabajo mediante la fusión de los Convenios núms. 81, 129, 150 y 155.» después del apartado d) del párrafo 7. La enmienda no fue respaldada y, en consecuencia, quedó sin efecto. El apartado d) del párrafo 7 del punto 22 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 8

387. La miembro gubernamental de Colombia, en nombre de algunos miembros gubernamentales de América Latina, propuso suprimir el párrafo 8 del punto 22, observando que la función de la administración del trabajo en la mayoría de los países de América Latina era principalmente jurídica y no sería necesario organizar una reunión de expertos, como se pedía en el proyecto de conclusiones. El Vicepresidente trabajador se opuso a suprimir el párrafo y observó que aunque compartía las preocupaciones expresadas sobre el tema de una posible reunión, insistió que era importante celebrar una reunión para examinar por lo menos el papel de las iniciativas de privadas de vigilancia de la aplicación de la normativa en el ámbito de la inspección del trabajo, que revestía importancia política para el Grupo de los Trabajadores. El Vicepresidente empleador también se opuso a la enmienda y la miembro gubernamental de Colombia retiró la enmienda, observando que de todos modos la cuestión se trataba en el punto 16.

388. La miembro gubernamental de Hungría, en nombre de algunos miembros gubernamentales de los Estados miembros de la UE, retiró la enmienda que había propuesto, observando que respaldaría una enmienda semejante posterior que presentarían algunos miembro del grupo de los PIEM.

389. La miembro gubernamental del Canadá, en nombre de algunos miembros gubernamentales del grupo de los PIEM²², presentó una enmienda para sustituir la palabra «organizar» por las palabras «solicitar al Consejo de Administración que analice la posibilidad de realizar». Propuso una subenmienda adicional al párrafo para reemplazar la palabra «inspección» en la última línea por las palabras «vigilancia de la aplicación de la normativa». El Vicepresidente trabajador estuvo de acuerdo en general con la enmienda pero propuso una nueva subenmienda para utilizar la frase «iniciativas privadas de auditoría» en lugar de «iniciativas privadas de vigilancia de la aplicación de la normativa». Explicó que, en inglés, el término «compliance» (vigilancia de la aplicación) por sí solo no aclaraba qué debía aplicarse y que podía ser demasiado amplio, incluso posiblemente incluir aspectos como los códigos privados de conducta, que el Grupo de los Trabajadores no reconocía. La miembro gubernamental del Canadá, en nombre de los patrocinadores, estuvo de acuerdo con esa subenmienda, pero el miembro gubernamental de Nueva Zelanda prefería utilizar las palabras «vigilancia de la aplicación de la normativa» para imprimirles un carácter más inclusivo, dado que eran suficientemente amplias para incluir auditorías, inspecciones y

²² Véase la nota a pie de página 8.

otras iniciativas como la autoinspección, que la Comisión había discutido y que no figuraban en este párrafo. La Oficina señaló, además, que las palabras «iniciativas privadas de vigilancia de la aplicación de la normativa» se habían utilizado en otra parte del documento. El Vicepresidente trabajador acordó mantener las palabras «vigilancia de la aplicación de la normativa» en aras de la coherencia del documento. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada y el párrafo 8 del punto 22 fue adoptado en su forma enmendada, para que dijera lo siguiente: «solicitar al Consejo de Administración que estudie la posibilidad de realizar, en el próximo bienio, una reunión tripartita internacional de expertos sobre las iniciativas privadas de vigilancia de la aplicación de la normativa, que tome como referencia las normas internacionales del trabajo».

Párrafo 9

390. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia, en nombre de algunos miembros gubernamentales del grupo de los PIEM ²³, presentó una enmienda a la primera línea del párrafo 9 del punto 22, para sustituir las palabras «una estrategia» por la palabra «estrategias». Señaló que era preferible utilizar el plural para reconocer que podía haber distintas estrategias para llegar a los trabajadores vulnerables. Los Grupos aprobaron la enmienda, que fue adoptada.
391. El Vicepresidente trabajador propuso modificar el párrafo 9 del punto 22, insertando las palabras «los trabajadores del sector público y», después de las palabras «en favor de». Explicó que la finalidad de la enmienda era asegurar que la administración y la inspección del trabajo se aplicaran a todos los trabajadores vulnerables. De la discusión se desprendía que había numerosos ejemplos de trabajadores del sector público que no disfrutaban de esa cobertura. Los Grupos aprobaron la enmienda, y el párrafo 9 del punto 22 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 11

392. La miembro gubernamental de los Países Bajos, en nombre de algunos miembros gubernamentales del grupo de los PIEM ²⁴, presentó una enmienda a la primera frase del párrafo 11 del punto 22, para sustituir las palabras «comités nacionales tripartitos» por las palabras «el diálogo nacional tripartito». Explicó que el diálogo abarcaba una amplia gama de métodos para resolver los problemas encontrados en la vigilancia de la aplicación de la legislación laboral y la inspección del trabajo. El Vicepresidente trabajador no dio su apoyo a la enmienda, pues prefería el texto original del párrafo, en el que se pedía específicamente a la Oficina que promoviera comités nacionales tripartitos para resolver problemas determinados. El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de Ghana, Namibia, Nueva Zelandia y Suiza se pronunciaron a favor de la enmienda. La Presidenta resolvió que la mayoría respaldaba la enmienda y la misma fue adoptada. La Comisión adoptó el párrafo 11 del punto 22, en su forma enmendada.

²³ Véase la nota a pie de página 8.

²⁴ Véase la nota a pie de página 8.

Párrafo 13

- 393.** El miembro gubernamental de Nueva Zelandia, en nombre de algunos miembros gubernamentales del grupo de los PIEM ²⁵, presentó una enmienda a la primera frase del párrafo 13 del punto 22, con objeto de insertar las palabras «sobre las prácticas óptimas», después de la palabra «información». De ese modo, se aclaraba la finalidad perseguida al mejorar la coordinación y el intercambio de información. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda y prefirió conservar el texto original. Explicó que en un principio la idea era mejorar la coordinación y el intercambio de todos los tipos de información y no limitarse a las mejores prácticas. El Vicepresidente empleador dio su respaldo a las razones esgrimidas por el Grupo de los Trabajadores para conservar la formulación original del texto. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia retiró la enmienda.
- 394.** La miembro gubernamental de Colombia, en nombre de algunos miembros gubernamentales de América Latina, propuso incluir un texto adicional al final del párrafo 13 del punto 22, insertando las palabras «, valiéndose, por ejemplo, de redes regionales apoyadas por la OIT», después de la palabra «Oficina». Explicó que la idea era dar visibilidad a los distintos mecanismos que podían utilizarse para intercambiar información. La Comisión adoptó la enmienda.
- 395.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, en nombre de algunos miembros gubernamentales del grupo de los PIEM ²⁶, propuso agregar las palabras «y en todo el sistema multilateral» al final del párrafo 13 del punto 22. La finalidad de la enmienda era aclarar la medida en que había que promover el diálogo en ese caso. La Presidenta observó que ello modificaba ligeramente la enmienda anterior. La Comisión adoptó la enmienda y el párrafo 13 del punto 22 también fue adoptado, en su forma enmendada.
- 396.** Acto seguido, la Comisión adoptó el texto de las conclusiones en su totalidad, en su forma enmendada.

Discusión sobre la resolución relativa a la administración y la inspección del trabajo

Tercer párrafo del preámbulo

- 397.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda al tercer párrafo del preámbulo de la resolución, a fin de que se introdujesen, después de las palabras «derechos de los trabajadores», las palabras «incluidos el de libertad sindical y de negociación colectiva». Explicó que la negociación colectiva era esencial para captar el apoyo de los trabajadores a la administración e inspección del trabajo, además de ser una de las vías por las que los trabajadores podrían cumplir el papel al que aludían las conclusiones. Además, la observancia de la legislación era más probable en las empresas en las que había una cultura de la negociación colectiva, lo que permitiría a la inspección del trabajo centrar su atención en otras cosas. El Vicepresidente empleador se opuso a la enmienda, pues no reflejaba el debate que había tenido lugar sobre las conclusiones. Señaló que la negociación colectiva

²⁵ Véase la nota a pie de página 8.

²⁶ Véase la nota a pie de página 8.

per se no aparecía en el texto de las conclusiones, pero que su inclusión implícita era suficiente, por ejemplo, en la mención de la protección de los derechos de los trabajadores, y tornaba superflua su mención explícita. Debían omitirse los detalles de importancia secundaria, pues sólo servirían para que el texto perdiera precisión.

- 398.** El Vicepresidente trabajador, en respuesta a la opinión del Vicepresidente empleador, señaló que, por lo que respectaba al Grupo de los Trabajadores, esa cuestión no era secundaria. Señaló que, si bien la negociación colectiva no se mencionaba de manera explícita, en todas las conclusiones había referencias implícitas a las mismas. Citó el punto 4 de las conclusiones, en el que se aludía a las relaciones laborales cabales y a los derechos de los trabajadores, el punto 5, referente al diálogo social y a la libertad sindical, y al punto 10, sobre el diálogo social a todos los niveles. La libertad sindical y la negociación colectiva constituían mecanismos de propiciación que respaldaban a la inspección y la administración del trabajo.
- 399.** El miembro gubernamental de Ghana se opuso a la enmienda, en la forma presentada por el Vicepresidente trabajador, pues el texto original ya hablaba de la aplicación efectiva de la legislación laboral y la protección de los derechos de los trabajadores. El miembro gubernamental de Egipto también se opuso a la enmienda, y adujo que la formulación original era muy clara, pues los derechos fundamentales de los trabajadores comprendían el derecho de sindicación y el derecho a organizarse. La enumeración de todos los derechos restaría importancia a la sustancia del texto.
- 400.** El miembro gubernamental del Canadá, hablando en nombre de algunos miembros gubernamentales del grupo de los PIEM, presentara una subenmienda a fin de que, tal como lo proponía el Grupo de los Trabajadores, antes de las palabras «negociación colectiva», se insertaran las palabras «el derecho a la», de modo tal que quedara reflejada la redacción de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El Vicepresidente trabajador aceptó la subenmienda. El miembro gubernamental del Senegal prefirió la versión inicial, pues los derechos de los trabajadores ya incluían el de libertad sindical y de negociación. La miembro gubernamental de Hungría, en nombre de los miembros gubernamentales de la UE, apoyó la subenmienda propuesta por el Canadá, y lo propio hizo el miembro gubernamental de Sudáfrica. El Vicepresidente empleador planteó una enmienda a la subenmienda, con la que se incluiría la frase «el derecho a la negociación colectiva efectiva», y se enumerarían todos los demás derechos fundamentales. El miembro gubernamental de Ghana lamentó que el Vicepresidente empleador abandonara su postura precedente. Leyó la redacción original del párrafo, y dijo que la referencia a la legislación laboral y los derechos de los trabajadores incluía claramente todo lo demás. Estaba a favor de mantener la redacción original.
- 401.** El Grupo de los Trabajadores presentó una nueva subenmienda al tercer párrafo, a fin de que rezara del modo siguiente: «... proteger los derechos de los trabajadores, inclusive los principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en relación con el empleo y la ocupación». El Grupo de los Empleadores estuvo de acuerdo con esta nueva formulación, y también lo estuvo el miembro gubernamental del Canadá. La enmienda fue adoptada en su versión subenmendada. El Grupo de los Empleadores había presentado una subenmienda al tercer párrafo, para insertar, en la cuarta línea, las palabras «para promover empresas sostenibles» después de las palabras «derechos de los trabajadores». El Grupo retiró la enmienda. El tercer párrafo del preámbulo fue adoptado en su forma enmendada.

Quinto párrafo del preámbulo

402. El Grupo de los Trabajadores pidió que se subenmendara el quinto párrafo, introduciendo el acrónimo ZFI después de la palabra «cadenas de suministro», con lo cual, el nuevo texto rezaría «... y de ampliar su cobertura a todos los trabajadores de una fuerza de trabajo mundial cada vez más diversa, con inclusión de los trabajadores de cadenas de suministros ampliadas, los de las zonas francas industriales (ZFI), los de la economía informal y los trabajadores sujetos a una relación de empleo encubierta.». El Grupo de los Empleadores lo aceptó. El quinto párrafo del preámbulo fue aceptado en su forma enmendada.

Séptimo párrafo del preámbulo

403. En el séptimo párrafo, el Grupo de los Trabajadores propuso una enmienda para sustituir todo el párrafo de la forma siguiente: «Reconociendo que la solidez de los sistemas de administración y de inspección del trabajo es crucial para hacer efectiva la aplicación de las normas del trabajo, la promoción del diálogo social y la negociación colectiva, la seguridad social, los servicios de empleo y la elaboración de políticas de empleo;». Luego solicitó una subenmienda para insertar una palabra en inglés; este cambio no se aplicaba a la versión española. El Grupo de los Empleadores propuso, a su vez, una nueva subenmienda que suprimiría «y la negociación colectiva» e insertaría «las empresas sostenibles». El nuevo párrafo rezaría: «Reconociendo que la solidez de los sistemas de administración y de inspección del trabajo es crucial para hacer efectiva la aplicación de las normas del trabajo, la promoción del diálogo social, la seguridad social, las empresas sostenibles, los servicios de empleo y la elaboración de políticas de empleo;». Si esta enmienda era aceptable para los otros grupos, el Grupo de los Empleadores retiraría otra enmienda propuesta que hacía referencia a las empresas sostenibles. El Grupo de los Trabajadores aceptó la subenmienda del Grupo de los Empleadores. Éste último retiró la otra enmienda en cuestión. La Comisión adoptó el séptimo párrafo del preámbulo en su forma enmendada.

Octavo párrafo del preámbulo

404. El Grupo de los Empleadores retiró otra enmienda propuesta al octavo párrafo del preámbulo que hacía referencia a las empresas sostenibles.
405. La miembro gubernamental del Canadá, en nombre también de los miembros gubernamentales de los Estados Unidos y Nueva Zelandia, presentó una enmienda de procedimiento, la cual retiró cuando el representante del Secretario General confirmó que el texto de la resolución precedería al texto de las conclusiones.
406. La Comisión adoptó el proyecto de resolución relativa a la administración del trabajo y la inspección del trabajo en su forma enmendada, en su totalidad.

Consideración y adopción del informe

407. En su 13.^a reunión, la Comisión examinó el proyecto de informe, la resolución y las conclusiones relativos a la administración y la inspección del trabajo.
408. El Vicepresidente empleador indicó que su Grupo estimaba que la Comisión había realizado un buen trabajo, gracias a las importantes e interesantes contribuciones de todos. El Grupo de los Empleadores habría deseado que se hubieran hecho más referencias a las empresas sostenibles, que se habían mencionado sólo una vez tanto en la resolución como

en las conclusiones; no obstante, el Grupo reconocía la necesidad de llegar a un compromiso. El Grupo también habría deseado suministrar a la Oficina una lista de medidas prioritarias, a fin de planificar el uso racional de los recursos, aunque acogió con satisfacción la propuesta de celebrar una reunión tripartita de expertos sobre iniciativas privadas de cumplimiento, a la luz de las normas internacionales del trabajo.

- 409.** Un miembro trabajador de Francia se refirió al artículo 24, 1), del Reglamento de la CIT, que estipulaba que los idiomas francés e inglés eran los idiomas oficiales de la Conferencia. Esta disposición no se había respetado con respecto al Grupo de Redacción, en el que se había alentado la participación de personas que pudieran trabajar en inglés. Esta práctica, que estaba volviéndose habitual, perjudicaba a los delegados francófonos e hispanohablantes, y era contraria al artículo 59 del Reglamento, en el que se especificaba que, en la medida de lo posible, el Comité de Redacción de la Comisión estaría integrado por miembros que manejaran bien los dos idiomas oficiales. El Grupo de los Trabajadores rechazaba con vehemencia esa infracción del Reglamento, que atentaba contra la naturaleza universal de la labor de la Organización.
- 410.** El Vicepresidente trabajador se sumó a las opiniones expresadas por su homólogo empleador acerca de la fructífera labor de la Comisión. Se habían planteado asuntos muy pertinentes y se había producido un interesante intercambio de información procedente de diferentes países. Las conclusiones brindarían un marco y orientaciones sumamente útiles para la administración y la inspección del trabajo en el desempeño de su función, consistente en contribuir a la promoción del trabajo decente para todos. Instó al Consejo de Administración de la OIT a velar por que se pusieran a disposición del Programa LAB/ADMIN recursos suficientes para que pudiera asumir las responsabilidades que se le encomendaban en las conclusiones.
- 411.** La Presidenta de la Comisión agradeció al Vicepresidente empleador, al Vicepresidente trabajador y a todos los miembros de la Comisión. Elogió en particular el excelente clima que había reinado durante toda la Conferencia, que había propiciado un verdadero consenso. La Comisión, compuesta aproximadamente por 200 miembros de más de 110 países, había enriquecido enormemente el diálogo internacional y las discusiones en torno al tema de la Comisión. Respondiendo a su invitación, la Comisión adoptó de forma unánime el proyecto de informe, la resolución y las conclusiones sobre la administración y la inspección del trabajo.

Ginebra, 13 de junio de 2011

(Firmado) Sra. Gundla Kvam
Presidenta

Sra. Vera Albuquerque
Ponente

Anexo

Enmiendas al proyecto de conclusiones

1. Las enmiendas siguientes fueron adoptadas: D.4, D.9, D.19, D.20, D.21, D.24, D.25, D.29, D.30, D.33, D.35, D.36, D.38, D.40, D.41, D.42, D.48, D.49, D.52, D.56, D.57, D.60, D.65, D.66, D.69, D.71, D.72, D.74, D.75, D.76, D.77, D.79, D.80, D.81, D.84, D.85, D.86, D.87, D.88, D.89, D.90, D.91, D.93, D.95, D.96, D.99, D.100, D.102.
2. Las enmiendas siguientes fueron adoptadas en su forma subenmendada: D.18, D.22, D.26, D.31, D.32, D.34, D.39, D.43, D.47, D.50, D.54, D.62, D.64, D.73, D.83, D.97
3. Las enmiendas siguientes quedaron sin efecto: D.3, D.5, D.6, D.7, D.8, D.10, D.12, D.13, D.14, D.15, D.16, D.27, D.45, D.53, D.58, D.59, D.82, D.92, D.101.
4. Las enmiendas siguientes fueron retiradas: D.11, D.17, D.23, D.28, D.37, D.44, D.46, D.51, D.55, D.61, D.63, D.67, D.68, D.70, D.78, D.94, D.98.

Resolución relativa a la administración del trabajo y la inspección del trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 100.^a reunión, 2011;

Habiendo celebrado una discusión general sobre la base del Informe V, *Administración del trabajo e inspección del trabajo*;

Reconociendo que la administración del trabajo y la inspección del trabajo son instituciones para la buena gobernanza al servicio de los mandantes de la OIT, y que son esenciales para lograr los objetivos del trabajo decente; promover la observancia y el respeto de la legislación laboral y hacerla aplicar; proteger los derechos de los trabajadores, inclusive los principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; y establecer mecanismos encaminados a resolver problemas complejos en el mundo del trabajo;

Reconociendo que los ministerios de trabajo tienen una función fundamental que desempeñar, tanto en la formulación de las políticas sociales y económicas, como en la aplicación de esas políticas en el lugar de trabajo y en el ámbito nacional;

Afirmando la necesidad imperiosa de establecer, fomentar y mantener sistemas de administración e inspección del trabajo sólidos, pese a la crisis financiera y económica, y de ampliar su cobertura a todos los trabajadores de una fuerza de trabajo mundial cada vez más diversa, con inclusión de los trabajadores de cadenas mundiales de suministro ampliadas, los de las zonas francas industriales, los de la economía informal y los trabajadores sujetos a una relación de empleo encubierta;

Reconociendo que en la actualidad, las funciones estratégicas, de formulación de políticas y de coordinación de la administración del trabajo en muchos países se ven obstaculizadas por la falta de apoyo político o de recursos financieros, humanos o materiales;

Reconociendo que la solidez de los sistemas de administración y de inspección del trabajo es crucial para hacer efectiva la aplicación de las normas del trabajo, la promoción del diálogo social, la seguridad social, los servicios de empleo, las empresas sostenibles y la elaboración de las políticas de empleo;

Teniendo presente que la administración y la inspección del trabajo han sido prioritarias para la OIT desde su fundación, y que en la Constitución de la OIT, la Declaración de Filadelfia, la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* y el Pacto Mundial para el Empleo, así como en varios convenios, recomendaciones y otros instrumentos de la OIT, se reconoce la importancia de disponer de una administración y una inspección del trabajo sólidas y eficaces,

1. Adopta las conclusiones siguientes;
2. Invita al Director General a señalar estas conclusiones a la atención de los Estados Miembros y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; y
3. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que preste a estas conclusiones la consideración debida a la hora de planificar las futuras

actividades, en especial las enmarcadas en el programa de cooperación técnica y en la ejecución de los Programas de Trabajo Decente por País, y a que solicite al Director General que las tenga en cuenta tanto en la asignación de otros recursos que estén disponibles durante el bienio 2010-2011, como en la elaboración del programa y presupuesto para los próximos bienios.

Conclusiones sobre la administración y la inspección del trabajo

1. Los principios de la administración y la inspección del trabajo se basan en las normas internacionales del trabajo. Estas normas, en particular el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y su Protocolo de 1995, el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88), el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) (se considera que los Convenios núms. 81, 122 y 129 son «normas de gobernanza»), el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150), el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), son pertinentes para todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo económico. La ratificación y la aplicación de estos Convenios, acompañadas del respeto y la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es esencial para fortalecer los sistemas nacionales de administración y de inspección del trabajo.
2. Los sistemas eficaces de administración del trabajo, los servicios de empleo y la inspección del trabajo de carácter público son vitales para la buena gestión de los asuntos laborales y para el progreso económico y social. Estos sistemas pueden hacer realidad el trabajo decente en el lugar de trabajo, haciendo aplicar las normas laborales, mejorando las condiciones de trabajo y de empleo, lo que incrementaría la rendición de cuentas, la seguridad y salud en el trabajo, la competitividad y la productividad con equidad social. Al mismo tiempo, los sistemas de administración del trabajo pueden contribuir a estimular el crecimiento económico por medio de la formulación y aplicación de políticas económicas y sociales concebidas para aumentar las tasas de empleo, la cohesión social y el trabajo decente.
3. La experiencia de la reciente crisis financiera y económica ha revelado que, entre las instituciones gubernamentales, la administración del trabajo cumple una función esencial, ya que las políticas laborales adecuadas y las instituciones eficientes son útiles para abordar situaciones económicas difíciles, al proteger a los trabajadores y a las empresas contra las peores repercusiones de una crisis económica y mitigar sus consecuencias económicas y sociales, facilitando al mismo tiempo la recuperación económica.
4. Los ministerios de trabajo y empleo y sus organismos constituyen parte de la esencia de los sistemas de administración del trabajo en todo el mundo. Su función concreta es hacer respetar la normativa laboral y facilitar información a los trabajadores y a los empleadores sobre sus obligaciones y derechos, a fin de proteger a los trabajadores; propiciar y fomentar relaciones laborales cabales, incluidas la mediación y la solución de controversias; promover el empleo decente y mejores prácticas en los lugares de trabajo; lograr el cumplimiento de las normas del trabajo y promover el funcionamiento del mercado de trabajo. Los sistemas de administración del trabajo también pueden servir para hacer aplicar la legislación y la política en materia de igualdad de género.
5. Los gobiernos deberían establecer sistemas de administración e inspección del trabajo eficaces mediante un diálogo social tripartito genuino y oportuno. El tripartismo efectivo exige el respeto de la libertad sindical. La presencia de las organizaciones de trabajadores y de empleadores facilita la inspección del trabajo.
6. Las deficiencias actuales de las administraciones del trabajo en muchos países impiden que el ministerio de trabajo preste servicios adecuados a sus ciudadanos o ejerza una influencia significativa en los procesos de formulación de políticas. En esos países, es importante fortalecer y aumentar la función de liderazgo del ministerio de trabajo en la coordinación y elaboración de las políticas de empleo y de mercado de trabajo y los planes nacionales de

desarrollo. Es esencial celebrar consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

7. En muchos países, la falta de recursos constituye un importante impedimento para la eficacia de la administración del trabajo. En los países donde el nivel de recursos disponibles es sumamente bajo, será preciso aumentarlos de forma sustancial y sostenida. En esos países, al igual que en todos los demás, la atención debería centrarse en el desarrollo y la retención de los recursos humanos calificados, pues ninguna administración del trabajo puede funcionar sin personal especialmente consagrado a su labor, dotado de las calificaciones, la debida formación y el material necesario.
8. Los servicios públicos de empleo forman parte integrante del sistema de administración del trabajo. Se necesita una buena coordinación y reglamentación a nivel nacional, con miras a promover políticas equilibradas y equitativas, para evitar los abusos, incluidos los que sufren los trabajadores vulnerables, como los trabajadores domésticos y migrantes y las personas con discapacidad.
9. En la actualidad, los sistemas de administración e inspección del trabajo funcionan en un entorno que cambia con gran rapidez y que se caracteriza por drásticas transformaciones económicas, institucionales, demográficas y políticas, entre otras cosas, cambios en los modelos de producción, la organización del trabajo, las estructuras y relaciones de empleo, la migración laboral y los trabajadores desplazados al extranjero, la externalización y las cadenas mundiales de suministro ampliadas, y la expansión de la economía informal.
10. Para afrontar los desafíos que plantea un mundo laboral que cambia con rapidez, las administraciones del trabajo deben adaptarse y modernizarse continuamente. Deberían examinar métodos de gobernanza y gestión eficientes y eficaces, y crear alianzas tripartitas y alianzas con otras instituciones y actores. Sin embargo, toda iniciativa de modernización debe respetar valores, como el Estado de derecho, el tripartismo, el diálogo social a todos los niveles, el interés público, la democracia, la equidad, la buena gobernanza y la transparencia.
11. En sus iniciativas para adaptarse y modernizarse, los sistemas de administración e inspección del trabajo deberían aprovechar los avances de las tecnologías de la información y la comunicación para mejorar sus métodos de trabajo internos y ampliar la gama y accesibilidad de los servicios para los mandantes, sin dejar de realizar meticulosas inspecciones. Una variedad de tecnologías en línea, móviles o de red ofrecen la posibilidad de aumentar el rendimiento y reducir los costos, mejorar la transparencia, facilitar la recolección y el análisis de estadísticas del trabajo, y ayudar a difundir la información disponible sobre normativa laboral y políticas en la materia. La adopción de las nuevas tecnologías es despareja entre los países; sin embargo, los países en desarrollo se pueden seguir beneficiando considerablemente de algunos sistemas modestos y eficaces en función de los costos, adaptados a su propio nivel de desarrollo tecnológico.
12. Por ser un componente fundamental de la administración del trabajo, la inspección del trabajo constituye una función pública y es un elemento esencial de una normativa laboral eficaz; goza de amplios poderes y responsabilidades consistentes, entre otras cosas, en hacer cumplir la ley e imponer sanciones que sean lo suficientemente disuasorias como para impedir las infracciones a la normativa laboral, proporcionando al mismo tiempo asesoramiento técnico, correctivo y en materia de desarrollo, herramientas de orientación y prevención, y promoviendo prácticas óptimas en los lugares de trabajo. Estas funciones deberían regularse y equilibrarse como parte de una estrategia integral de cumplimiento, a fin de lograr unas condiciones de trabajo decentes y un entorno de trabajo seguro.

-
13. Los sistemas de inspección del trabajo, en particular, los de los países en desarrollo, afrontan muchos problemas comunes al conjunto de las administraciones del trabajo, entre otras cosas, la necesidad de más recursos financieros y de una mayor dotación de inspectores con más facultades, un mejor equipamiento y más capacitación, así como de mejores procedimientos de contratación.
 14. Con el objeto de asegurar la integridad de la inspección del trabajo, las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo deberían reflejar la igualdad de género y facilitar la estabilidad laboral y la seguridad personal en el ejercicio de sus funciones, lo cual debería sustentarse en un marco normativo adecuado.
 15. Los Estados Miembros deben poner a disposición suficientes recursos para formular y ejecutar programas de formación con cargo al presupuesto nacional, destinados a mejorar las calificaciones técnicas, fortalecer la conducta ética y garantizar la independencia de los inspectores del trabajo (en los términos del artículo 6 del Convenio núm. 81 de la OIT).
 16. La inspección del trabajo debe ser una prerrogativa de carácter público y ajustarse a las normas internacionales del trabajo. Sin embargo, en los últimos decenios se ha registrado un aumento de las iniciativas privadas de inspección, como el establecimiento de sistemas privados de seguimiento y de elaboración de informes sobre cuestiones sociales. Se corre el riesgo de que algunos tipos de iniciativas privadas socaven la inspección del trabajo pública. Las cuestiones relativas a las iniciativas privadas de vigilancia de la aplicación, la autorregulación y las potenciales alianzas público-privadas merecen un análisis más detenido por parte de expertos tripartitos que la OIT debería convocar. Por lo tanto, la Comisión recomienda que el Consejo de Administración estudie la posibilidad de organizar dicha reunión tripartita de expertos.
 17. Promover y hacer cumplir condiciones de trabajo decentes, normas de seguridad y salud y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es parte de la esencia de las actividades de inspección del trabajo. Ello supone, por ejemplo, la adopción de medidas de lucha contra el trabajo no declarado, el trabajo infantil y el trabajo forzoso. Las disposiciones de la normativa laboral deberían aplicarse por igual a todos los trabajadores y todos los lugares de trabajo. El respeto de la legislación en general y las estrategias de prevención son fundamentales para lograr equidad en el lugar de trabajo y, por añadidura, para lograr empresas sostenibles y crecimiento económico. Estas estrategias deberían abarcar a todos los trabajadores, con inclusión de los del sector público, la economía informal, la economía rural y la agricultura, así como los de las zonas francas industriales (ZFI). Es inadmisibles que algunas ZFI estén exentas de leyes laborales nacionales elementales. Los inspectores del trabajo afrontan el desafío de promover la observancia de la ley en lugares de trabajo difíciles de detectar (por ejemplo, en los sectores de la agricultura y la construcción), o en los que la relación de empleo es peculiar (trabajo en el domicilio, trabajo doméstico) o difícil de individualizar (nuevas formas de empleo, externalización y cadenas de suministro complejas). En tal sentido, cabe remitirse a la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) de la OIT.
 18. Es importante que los gobiernos persigan una estrategia global integrada para las actividades de inspección, y que velen por la función de coordinación y supervisión de la autoridad central, reconocida en el Convenio núm. 81. Los gobiernos también deberían promover el diálogo social en torno a la seguridad y salud a escala sectorial y de las empresas, en particular, con miras a la prevención. El diálogo tripartito nacional también podría centrarse en determinar campañas de prevención específicas en sectores de riesgo o en los cuales las infracciones de la normativa laboral están generalizadas. Las iniciativas en materia de seguridad y salud deberían, cuando fuera posible, basarse en la mejor información disponible y en métodos de trabajo específicos y eficaces.

-
- 19.** Para lograr la eficacia general de un sistema de inspección del trabajo, el ciclo de planificación, programación y presentación de informes también es fundamental si se desea configurar una base coherente y objetiva para las actividades de inspección, que responda a las condiciones de trabajo predominantes, y prevea zonas geográficas o sectores en que podrían ser necesarias intervenciones específicas. No obstante, muchas administraciones del trabajo no están en condiciones de proporcionar estadísticas comparables. La recolección, por parte de la OIT, de datos nacionales básicos sobre el número de inspectores y las actividades de inspección, y de otras estadísticas conexas, podría facilitar el establecimiento de parámetros de referencia y el intercambio de prácticas óptimas.
- 20.** Al fomentar una cultura de la prevención y velar por el respeto de la ley, los inspectores del trabajo utilizan muy diversas intervenciones y herramientas, entre ellas, las iniciativas de prevención y de control de aplicación de la normativa. Las sanciones suficientemente disuasorias constituyen un componente indispensable de todo sistema de inspección del trabajo. Se debería alcanzar un equilibrio adecuado entre las medidas de prevención, como la evaluación de riesgos, la promoción de una cultura de liderazgo y de aplicación de las mejores prácticas, la aplicación de medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo (SST), y la organización de campañas de información, de orientación y de sensibilización, combinadas con sanciones.
- 21.** Las medidas de prevención y las sanciones encaminadas al cumplimiento efectivo son complementarias de los objetivos generales de promover la normativa laboral. Es imprescindible que los sistemas de administración del trabajo establezcan procedimientos apropiados y expeditos para imponer y hacer efectivas las multas, así como acciones judiciales oportunas, congruentes con los principios de las garantías procesales.
- 22.** La Oficina Internacional del Trabajo debería utilizar todos los medios adecuados y aplicar las medidas apropiadas, incluidas las iniciativas siguientes, para fortalecer la administración y la inspección del trabajo:
- 1) promover la ratificación, la puesta en práctica y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo pertinentes, en particular los Convenios núms. 81 y su Protocolo de 1995, 88, 129 y 150;
 - 2) intensificar las consultas con los trabajadores y los empleadores, y con sus organizaciones, y fortalecer su capacidad en la concepción de políticas e instrumentos en materia de administración e inspección del trabajo, con miras a aplicar el Programa de Trabajo Decente;
 - 3) fomentar la cooperación y los intercambios a escala internacional, entre otras cosas, la cooperación Sur-Sur, y crear una base de datos sobre prácticas óptimas de administración e inspección del trabajo, accesible a través del sitio web de la OIT;
 - 4) en cooperación con los gobiernos nacionales, promover el intercambio de prácticas óptimas sobre procesos de contratación/selección transparentes, condiciones de trabajo decente, seguridad y protección, y una formación y promoción de las perspectivas de carrera apropiadas para los funcionarios de la administración del trabajo y los inspectores del trabajo;
 - 5) alentar la utilización adecuada y eficaz de los recursos humanos y financieros asignados a los servicios de administración e inspección del trabajo;
 - 6) concebir una metodología para la recogida y el análisis de datos estadísticos nacionales básicos, con inclusión de datos desglosados por sexo, para poner a

disposición de los mandantes de la OIT comparaciones y criterios de referencia internacionales sobre los servicios y actividades de inspección;

- 7) realizar investigaciones y prestar servicios de asesoramiento sobre la estrategia de gestión de los conocimientos de la OIT en general en áreas seleccionadas de interés para la administración y la inspección del trabajo y los interlocutores sociales, de conformidad con el informe de la Comisión de la Administración del Trabajo para la 100.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en particular:
 - a) investigaciones sobre la utilización de la contratación pública en la promoción del cumplimiento de las normas del trabajo;
 - b) investigaciones acerca de los desafíos que plantea el aumento de la externalización, la subcontratación y las relaciones de trabajo encubiertas o triangulares para la eficacia de la inspección del trabajo, y sobre los medios o métodos destinados a que la legislación se haga cumplir y abarque a todos los trabajadores en el marco de una relación de trabajo;
 - c) investigaciones y evaluaciones sobre la metodología de formación y el contenido de la formación, a fin de asegurar que se tengan en cuenta las necesidades y los objetivos de la administración e inspección del trabajo;
 - d) investigaciones acerca de los riesgos y las prácticas respecto de la relación existente entre la administración del trabajo y los marcos normativos sobre la migración;
- 8) solicitar al Consejo de Administración que estudie la posibilidad de celebrar, en el próximo bienio, una reunión tripartita internacional de expertos sobre las iniciativas privadas de vigilancia de la aplicación de la normativa, que tomen como referencia las normas internacionales del trabajo;
- 9) idear estrategias de extensión para promover la aplicación y el cumplimiento de la legislación en favor de los trabajadores del sector público y los trabajadores vulnerables, en particular los de las economías informal y rural, los trabajadores domésticos y los de las ZFI;
- 10) examinar las conclusiones de la discusión general de 2009 sobre «La igualdad de género como eje del trabajo decente,» y recordar que las administraciones del trabajo, con inclusión de los sistemas de inspección del trabajo, son fundamentales para aplicar la legislación y las políticas en materia de igualdad de género;
- 11) promover el diálogo nacional tripartito para resolver los problemas relativos al cumplimiento de la normativa laboral y la inspección debidos al aumento de las nuevas formas de empleo, tomando nota de la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) como instrumento útil para hacer frente a las relaciones de trabajo encubiertas;
- 12) crear una cartera de actividades de cooperación técnica que brinde apoyo a la Oficina en la prestación de asistencia técnica a los Estados Miembros, con miras a fortalecer los servicios de administración e inspección del trabajo e integrarlos a los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP);
- 13) mejorar la coordinación y el intercambio de información en los ámbitos de la administración y la inspección del trabajo dentro y fuera de la Oficina y en todo el sistema multilateral, valiéndose, por ejemplo, de redes regionales apoyadas por la OIT.

ÍNDICE

Página

Quinto punto del orden del día: Administración e inspección del trabajo

Informe de la Comisión de la Administración del Trabajo	1
Resolución relativa a la administración del trabajo y la inspección del trabajo.....	99
Conclusiones sobre la administración y la inspección del trabajo	101

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