



Consejo de Administración

329.ª reunión, Ginebra, 9-24 de marzo de 2017

GB.329/INS/8

Sección Institucional

INS

Fecha: 8 de febrero de 2017

Original: inglés

OCTAVO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informe de la decimosexta Reunión Regional de Asia y el Pacífico (Bali, 6-9 de diciembre de 2016)

Finalidad del documento

El presente documento contiene el informe final de la decimosexta Reunión Regional de Asia y el Pacífico, adoptado el 9 de diciembre de 2016 por las delegaciones de la región reunidas en Bali, Indonesia. El anexo I presenta un resumen de la sesión de información sobre migración equitativa centrada en la contratación (*Fair Migration with a Focus on Recruitment*), el anexo II recoge la Declaración de Bali adoptada por la Reunión Regional y el anexo III contiene el informe de la Comisión de Verificación de Poderes, que se somete al Consejo de Administración de la OIT dando curso a la solicitud formulada por la Reunión Regional con arreglo al párrafo 4 del artículo 9 del *Reglamento para las reuniones regionales* (2008).

Se invita al Consejo de Administración a que examine el proyecto de decisión que figura en el párrafo 261 del presente documento.

Objetivo estratégico pertinente: Todos.

Principal resultado/eje de política transversal pertinente: Todos.

Repercusiones en materia de políticas: En el proyecto de decisión se invita al Director General a que tenga presente la Declaración de Bali en la aplicación de los programas en curso y a la hora de elaborar futuras propuestas de Programa y Presupuesto.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Véase «Repercusiones en materia de políticas», *supra*.

Seguimiento requerido: Véase el proyecto de decisión que figura en el párrafo 261 del presente documento.

Unidad autora: Departamento de Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales (RELMEETINGS).

Documento conexo: *Building an inclusive future with decent work: Towards sustainable development in Asia and the Pacific*, Informe presentado por el Director General a la decimosexta Reunión Regional de Asia y el Pacífico (*Construir un futuro inclusivo con trabajo decente: Hacia un desarrollo sostenible en Asia y el Pacífico*), que sirvió de base para los debates de dicha Reunión.

Índice

	<i>Página</i>
Lista de abreviaturas y acrónimos	v
Elecciones y nombramientos	1
Declaraciones de apertura	2
Alocución especial de Su Excelencia Muhammad Jusuf Kalla, Vicepresidente de la República de Indonesia	5
Diálogo de alto nivel: Crecimiento inclusivo para la justicia social	6
Sesión de información	13
Discusión general sobre el Informe del Director General titulado <i>Building an inclusive future with decent work: Towards sustainable development in Asia and the Pacific</i> (Construir un futuro inclusivo con trabajo decente: Hacia un desarrollo sostenible en Asia y el Pacífico)	13
Presentación del Informe.....	13
Discusión del informe	14
Debates en sesión plenaria especial.....	31
Construcción de un futuro con trabajo decente en Asia y el Pacífico – Tendencias, retos y políticas en materia de creación de empleo, derechos y equidad	31
Competencias laborales para el futuro	37
Discusión general.....	41
Respuestas finales del panel	42
Fortalecimiento del diálogo social para un crecimiento inclusivo y sostenible	43
Discusión General.....	46
Sesión especial sobre la promoción y aplicación de la Declaración sobre las EMN, de la OIT, en Asia y el Pacífico.....	48
Presentación del informe de la Comisión de Verificación de Poderes	52
Adopción de las conclusiones de la decimosexta Reunión Regional de Asia y el Pacífico	53
Ceremonia de clausura	54
Proyecto de decisión.....	56

Anexos

I. Sesión de información sobre migración equitativa centrada en la contratación	59
II. Declaración de Bali	64
III. Informe de la Comisión de Verificación de Poderes.....	68

Lista de abreviaturas y acrónimos

ACTRAV	Oficina de Actividades para los Trabajadores
APEC	Foro de Cooperación Económica de Asia y el Pacífico
ASEAN	Asociación de Naciones de Asia Sudoriental
BAD	Banco Asiático de Desarrollo
BRICS	Brasil, Federación de Rusia, India, China y Sudáfrica
CEC	Confederación de Empresas de China
CSI	Confederación Sindical Internacional
EFTP	educación y formación técnica y profesional
EMN	empresas multinacionales
IED	inversión extranjera directa
IOSH	Institution of Occupational Safety and Health (Reino Unido)
ODS	Objetivo de Desarrollo Sostenible
OIE	Organización Internacional de Empleadores
ONG	organización no gubernamental
PIB	producto interno bruto
PTDP	Programa de Trabajo Decente por País
pymess	pequeñas y medianas empresas
RDPL	República Democrática Popular Lao
SST	seguridad y salud en el trabajo
TUCP	Congreso de Sindicatos de Filipinas
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
ZFI	zona franca industrial

Elecciones y nombramientos

1. La decimosexta Reunión Regional de Asia y el Pacífico de la Organización Internacional del Trabajo se celebró en Bali (Indonesia), del 6 al 9 de diciembre de 2016.
2. Por unanimidad, la Reunión eligió como Presidente de la Reunión al Sr. Hanif Dhakiri, Ministro de Recursos Humanos de Indonesia, cuya candidatura fue propuesta por un representante gubernamental de la República Islámica del Irán, en nombre del Grupo Gubernamental. También por unanimidad, la Reunión eligió al Sr. Jameel Humaidan, Ministro de Trabajo y Desarrollo Social de Bahrein, como Vicepresidente gubernamental, al Sr. Hariyandi Sukamdani, de la Asociación de Empleadores de Indonesia (DPN APINDO), como Vicepresidente empleador y al Sr. Naoto Ohmi, secretario general de la Confederación Japonesa de Sindicatos (JTUC-RENGO), como Vicepresidente trabajador.
3. Actuando en conformidad con el *Reglamento para las reuniones regionales*, de 2008, la Reunión designó a los miembros de su Comisión de Verificación de Poderes: Sr. Ramin Behzad (Gobierno, República Islámica del Irán), Sr. Dick Grozier (empleador, Australia) y Sra. Mary Kiah Eng Liew (trabajadora, Singapur).
4. La Reunión estableció un comité de redacción encargado de preparar las conclusiones de la Reunión, compuesto por cinco representantes de los gobiernos, cinco representantes de los empleadores y cinco representantes de los trabajadores:

Representantes gubernamentales: Sr. Jody Anderson (Australia)

Sr. Bin Hao (China)

Sr. Maruli Apul Hasoloan (Indonesia)

Sr. Tomoaki Katsuda (Japón)

Sr. Mahmood Al-Saddiqi (Qatar)

Representantes de los empleadores: Sr. Shamsuddin Bardan (Malasia)

Sr. Philip O'Reily (Nueva Zelandia)

Sr. Dong-Eung Lee (República de Corea)

Sra. Lama Abdulaziz Al-Sulaiman (Arabia Saudita)

Sr. Mudiyansele Kanishka L. Weerasinghe (Sri Lanka)

Representantes de los trabajadores: Sr. Hasan Alhalwachi (Bahrein)

Sr. Felix Anthony (Fiji)

Sra. Sandagran Solomon Joseph Pitchay (Malasia)

Sr. Richard Wagstaff (Nueva Zelandia)

Sra. Mary Kiah Eng Liew (Singapur)

5. La Reunión suspendió la aplicación de algunas disposiciones del *Reglamento para las reuniones regionales*, de conformidad con su artículo 8 ¹.

(La Reunión Regional observó un minuto de silencio para rendir homenaje a la memoria de Su Majestad Bhumibol Adulyadej, Rey de Tailandia, fallecido el 13 de octubre de 2016.)

Declaraciones de apertura

6. *El Presidente* dio la bienvenida al Vicepresidente de la República de Indonesia y le agradeció por haber honrado a la Reunión con su presencia. El orador recordó que, cinco años antes, la decimoquinta Reunión Regional de Asia y el Pacífico (Kyoto, Japón, 2011) había formulado recomendaciones encaminadas a fomentar un desarrollo y un crecimiento equilibrados y sostenibles. Desde entonces, habían surgido nuevos y complejos desafíos de ámbito mundial, inclusive con respecto al cambio climático, por lo que era necesario entablar un debate colectivo para definir una estrategia mundial. Las conclusiones de la decimosexta Reunión Regional de Asia y el Pacífico deberían estar en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y especialmente con el ODS 8 relativo al trabajo decente y el crecimiento económico. El Presidente invitó a la Reunión a centrarse en el crecimiento inclusivo.
7. Además, el Presidente señaló que los temas incluidos en el programa eran todos pertinentes, y destacó entre ellos el crecimiento inclusivo con justicia social, la migración equitativa, el futuro del trabajo decente en Asia y el Pacífico, el desarrollo de competencias laborales para el futuro, las empresas multinacionales y las políticas sociales, y el diálogo social. Añadió que confiaba en que el hermoso entorno de Bali transmitiría su energía a la Reunión, de manera que ésta pudiera mantener discusiones productivas y adoptar conclusiones relevantes. Al respecto, contaba con el apoyo de los tres Grupos y su disposición para trabajar de consuno, animados por el espíritu que caracterizaba a la OIT: el consenso.
8. *El Director General* de la OIT dio la bienvenida a las delegaciones asistentes a la Reunión, y recordó que, al poner en marcha el Decenio del Trabajo Decente en Asia y el Pacífico, con ocasión de la decimocuarta Reunión Regional de Asia y el Pacífico (Busan, República de Corea, 2006), los mandantes se habían comprometido a desplegar esfuerzos concertados y sostenidos con el fin de hacer realidad el trabajo decente para todos. Tras haber transcurrido diez años, era el momento de examinar los avances conseguidos y trazar los próximos pasos a nivel nacional y regional. Dicho esto, había que tener en cuenta que en todo el mundo se estaba extendiendo la duda en cuanto a la capacidad de los responsables de las políticas para proponer respuestas creíbles a los problemas más graves. La Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (en adelante, Agenda 2030) tenía por objeto eliminar la pobreza y reducir la desigualdad para 2030. El trabajo decente estaba integrado en los 17 ODS incluidos en la Agenda y en particular en el ODS 8, que trataba específicamente del cometido esencial de la OIT. En vísperas de su primer centenario, la OIT había puesto en marcha la Iniciativa relativa al futuro del trabajo con la ambición de dotarse de mejores medios para continuar promoviendo su mandato de promover la justicia social en aras de la estabilidad y la paz. En el marco de esta Iniciativa se habían tenido en cuenta los cambios

¹ Se suspendió la aplicación del artículo 11, con respecto al funcionamiento del Comité de Redacción sobre las conclusiones de la Reunión, a fin de permitir que éste desempeñara su función de manera eficiente y decidiera las modalidades de su actuación, y del artículo 10 (sobre el derecho al uso de la palabra) con respecto a la organización del Diálogo de Alto Nivel sobre el Crecimiento Inclusivo para la Justicia Social, a los debates en las plenarias especiales y a la sesión especial sobre la promoción y la aplicación de la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* (Declaración sobre las EMN) en Asia y el Pacífico, a fin de permitir una mayor flexibilidad en la organización de los trabajos.

en curso en el mundo del trabajo, y fundamentalmente la transformación tecnológica. Las sociedades se estaban volviendo cada vez más desiguales y parecían estar alejándose de los ideales plasmados en el mandato de la OIT, y millones de personas se sentían excluidas de los beneficios de la globalización.

9. El Director General señaló que, si bien la región de Asia y el Pacífico podría beneficiarse enormemente de la globalización, la sostenibilidad de este proceso dependía de que fuera más inclusivo. Esto era particularmente cierto en la región, donde aún quedaba mucho por hacer para que el progreso social se pusiera a la par con los avances económicos del último tiempo. El informe que la Reunión tenía ante sí invitaba a los mandantes a reforzar aún más su compromiso con el trabajo decente para todos, y proponía un programa de acción capaz de allanar el camino hacia un crecimiento sólido, inclusivo, equilibrado y sostenido para la población de la región. Por lo tanto, la Reunión debería comenzar con una evaluación honesta de los logros del pasado y de los obstáculos que aún no se habían superado, prestando especial atención a los grupos vulnerables. El dinamismo económico de la región no se había traducido plenamente en progreso social. Sin desconocer las prioridades individuales de cada país, los mandantes debían centrar sus esfuerzos en algunas tendencias y desafíos comunes, como, por ejemplo: el mantenimiento del motor del crecimiento económico mundial; la necesidad de asegurar la sostenibilidad de las empresas; el envejecimiento de la población; el desempleo juvenil; el establecimiento de sistemas para una migración equitativa; y los fenómenos meteorológicos extremos y el cambio climático. Por otra parte, la tasa de ratificación de los ocho convenios fundamentales de la OIT seguía siendo muy baja en la región, ya que sólo 14 de los 47 Estados Miembros de la misma los habían ratificado en su totalidad. Sin duda, esto obedecía en parte a la debilidad del diálogo social y a las limitaciones a la negociación colectiva que persistían en muchos países. En la Agenda 2030, la comunidad internacional había asumido el compromiso de que «nadie se quede atrás». El objetivo de la OIT plasmado en el lema «Trabajo decente para todos» encarnaba ese mismo principio. Por consiguiente, la OIT estaba preparada y dispuesta para brindar a los mandantes congregados en la decimosexta Reunión Regional de Asia y el Pacífico el apoyo que necesitaran al determinar las prioridades encaminadas a hacer del trabajo decente una realidad para las mujeres y los hombres.
10. *El Vicepresidente empleador* subrayó que la Reunión ofrecía una oportunidad decisiva para definir las prioridades de la región en el ámbito laboral. Los países de Asia y el Pacífico y los Estados árabes habían logrado considerables progresos económicos a pesar de la desaceleración mundial. La región tenía un potencial inmenso derivado en parte de su diversidad, los distintos niveles de desarrollo alcanzados, el tamaño de su economía y la variedad de sus sectores, poblaciones y estructuras demográficas, así como de su ubicación geográfica, sus culturas y sus valores tradicionales. Entre los temas esenciales, puso de relieve el desarrollo empresarial, la creación de las competencias laborales para el futuro, la migración equitativa y la armonía de las relaciones laborales. Dichos temas revestían una gran importancia en un entorno global cada vez más conectado y competitivo. Los empleadores consideraban que la Reunión se celebraba en un momento importante, en que las circunstancias geopolíticas y el efecto perturbador de las tecnologías añadían grados de incertidumbre a la actividad empresarial y al lugar de trabajo. Con todo, la Agenda 2030 proporcionaba una importante oportunidad para que el sector privado contribuyera al crecimiento económico y al desarrollo.
11. El orador consideraba que deberían establecerse políticas y acciones concretas para crear un entorno constructivo y propicio para las empresas, de modo que las economías emergentes en las distintas regiones pudieran evitar la trampa del ingreso medio y las economías en desarrollo pudieran invertir en sectores prometedores y competitivos que ofrecieran un crecimiento sostenido. Las políticas deberían orientarse primordialmente a prestar un mayor apoyo a las pequeñas y medianas empresas (pymes) en crecimiento, a asegurar una mejor gobernanza y el perfeccionamiento de los derechos de propiedad y del respeto del Estado de

derecho, a potenciar la eficiencia y eficacia del mercado de trabajo y a crear sistemas de protección social innovadores. Las organizaciones de empleadores debían ser capaces de responder eficazmente ante la naturaleza rápidamente cambiante del trabajo, adoptando prioridades de política claras que permitan que el sector privado conserve su influencia en determinados campos esenciales. Las conclusiones de la Reunión deberían ser concisas y orientarse a la acción. Añadió que el Grupo de los Empleadores se comprometía a seguir colaborando con la OIT y otros interlocutores internacionales.

12. *El portavoz de los trabajadores* instó a las oficinas regionales a centrar su acción en las esferas prioritarias. Era primordial promover el respeto de los derechos laborales. Durante mucho tiempo, la región había puesto demasiado énfasis en el crecimiento económico y la productividad, descuidando la situación de los derechos humanos y sindicales. Por ejemplo, la India estaba introduciendo cambios arbitrarios y draconianos en sus leyes laborales, y en Indonesia se había registrado un aumento dramático de las violaciones de los derechos fundamentales, al tiempo que las protestas contra los cambios en el sistema de fijación del salario mínimo eran reprimidas con gases lacrimógenos y cañones de agua, detenciones y encarcelamientos. Asimismo, en la República de Corea se habían iniciado procedimientos penales contra dirigentes de la Confederación Coreana de Sindicatos (KCTU), y su presidente había sido condenado a cinco años de cárcel. El deterioro de las condiciones de empleo había entrañado un aumento de la actividad económica informal, ya muy extendida en la región. La subcontratación estaba generando una mayor informalidad tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo, y contribuía al aumento del trabajo temporal y del trabajo por intermedio de agencias y del empleo por cuenta propia en condiciones precarias. Según una encuesta realizada en 2016 por la Confederación Sindical Internacional (CSI), siete de los diez países con los peores niveles de abuso laboral se encontraban en Asia y el Pacífico. Por consiguiente, había que dar prioridad a la ratificación de los convenios de la OIT, en particular el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). En las conclusiones de la Reunión se debería hacer un llamamiento a que más países ratificaran estos Convenios fundamentales antes de la siguiente Reunión Regional de Asia y el Pacífico. Era imprescindible mejorar los mecanismos de relaciones laborales, y especialmente la negociación colectiva, que estaba perdiendo terreno. Los trabajadores debían tener derecho a formar sindicatos y afiliarse a ellos. La mayoría de los países de la región estaban restringiendo gravemente estos derechos, que eran objeto de ataques tanto de parte de los gobiernos como de parte de los empleadores. Las políticas económicas favorables a las empresas que tenían por objeto atraer inversiones mediante la promoción de zonas francas industriales (ZFI) imponían restricciones a la negociación colectiva y al derecho de huelga. El Grupo de los Trabajadores deseaba que más países, con la inclusión de Bangladesh, respetaran los derechos sindicales en el sector de la confección. La OIT debería abandonar los programas de responsabilidad social empresarial (RSE), que no podían reemplazar la acción de las organizaciones sindicales.
13. El orador señaló que el trabajo forzoso y el trabajo infantil estaban experimentando un inquietante crecimiento en la región: había que erradicarlos. Mejorar el ejercicio de los derechos de los trabajadores migrantes era igualmente una prioridad, ya que estas personas eran explotadas y excluidas e ignoradas en el plano de las políticas. En las conclusiones de la Reunión se deberían instar a más países a ratificar los dos convenios de la OIT relativos a la migración. Los países deberían prohibir el cobro de honorarios de contratación. También era prioritario abordar la cuestión del trato desigual. La desigualdad de los ingresos seguía siendo elevada y en algunos países estaba empeorando. Aunque la productividad había aumentado, no se habían incrementado los salarios. Otra prioridad era la promoción de la presencia de las mujeres en posiciones de liderazgo en las empresas y en los sindicatos. Deberían promulgarse leyes y crearse mecanismos adecuados para fomentar la participación económica de las mujeres. En las conclusiones se debería incluir un objetivo en el sentido de que al menos algunos países ratificaran, aplicaran y respetaran el Convenio sobre la

protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Hasta ahora, ningún país de la región lo había hecho.

14. Por otra parte, el portavoz de los trabajadores consideraba que la actuación de la OIT había perdido eficacia al estar demasiado dispersa en una gran diversidad de proyectos. Explicó que aun cuando en la India se habían puesto en práctica muchos proyectos del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), este país no había ratificado ni el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), ni el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). En Bangladesh se habían iniciado muchos proyectos desde el accidente de Rana Plaza, pero los derechos sindicales seguían siendo ignorados. Además, había que remediar la actual falta de coordinación que se observaba entre las unidades de la OIT. Los mandantes no lograban orientarse en un laberinto de proyectos que competían entre sí, y sus recursos humanos y financieros se dividían, lo que entrañaba una pérdida de impacto. La promoción de la ratificación de los convenios debería ser una iniciativa de toda la Oficina, y no únicamente de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV). A veces ocurría también que algunos proyectos no se insertaban lógicamente en el mandato de la OIT.
15. El orador observó que en el informe presentado a la Reunión no había ninguna información sobre las medidas adoptadas para aplicar las conclusiones de la decimoquinta Reunión Regional de Asia y el Pacífico (Kyoto, 2011), en las que se había preconizado el fomento de la ratificación de los convenios fundamentales. Al parecer, no se había aplicado ninguna de tales medidas. Había, pues, que establecer una suerte de «tarjeta de puntuación» en la que se indicaran todas las acciones emprendidas para poner en práctica las conclusiones de la Reunión. Por último, algunas tendencias negativas se estaban volviendo cada vez más comunes en la región: la corrupción gubernamental, la discriminación racial, la intolerancia por motivos de religión, raza o pertenencia étnica, y la imposición de gobiernos militares habían aumentado en el último decenio. Los mandantes de la OIT deberían aunar esfuerzos para contener estas tendencias. Los sindicatos y la negociación colectiva eran fundamentales para construir un futuro inclusivo, con trabajo decente, en Asia y el Pacífico.

Alocución especial de Su Excelencia Muhammad Jusuf Kalla, Vicepresidente de la República de Indonesia

16. *El Sr. Muhammad Jusuf Kalla, Vicepresidente de la República de Indonesia*, reconoció los esfuerzos realizados por la OIT para promover el bienestar de los trabajadores mediante un consenso tripartito y la armonía entre los tres Grupos. Los valores de la OIT coincidían con los de la República de Indonesia, que se esforzaba por proporcionar prosperidad y justicia social a su población.
17. En la reunión de 2015 del Foro de Cooperación Económica de Asia y el Pacífico (APEC), el pesimismo reinante fue matizado por la esperanza y el optimismo con respecto a la economía mundial. Había confianza en que los problemas difíciles podrían resolverse colectivamente: los trabajadores y los empleadores tenían intereses comunes, que deberían promover conjuntamente en aras del beneficio de cada una de las partes. El diálogo era la respuesta.
18. Indonesia acogía con beneplácito la Reunión Regional, que se celebraba en un momento en que la desaceleración económica mundial había afectado a todos los países, incluidos China, Estados Unidos y los países europeos. La región de Asia y el Pacífico no era una excepción, y el aumento del desempleo era previsible. Indonesia había tenido mejores resultados que otros países, pero necesitaba un mayor crecimiento para crear puestos de trabajo suficientes. El objetivo común era elevar el nivel de vida de todos, gracias a un trabajo decente y productivo, al aumento de los ingresos y a una mejor protección del medio ambiente.

19. En los últimos años, Indonesia había aplicado un salario mínimo cuyo nivel se determinaba en función de la inflación y del producto interno bruto (PIB). Esta fórmula era justa, ya que no reducía el poder adquisitivo de los trabajadores. El mecanismo se evaluaría cada cinco años. El sector empresarial necesitaba seguridad para prosperar. Cuando no existiera tal seguridad, no se crearían puestos de trabajo. El objetivo de los países asiáticos era combinar la competitividad, la productividad y el trabajo decente.
20. La cuestión del aumento de la migración era fundamental en la región. Era necesario proporcionar trabajo decente para los migrantes, a fin de evitar el deterioro de las condiciones de trabajo y de empleo. Para evitar la competencia por la obtención de la mano de obra barata generada por los flujos de migrantes en busca de empleo había que fomentar la cooperación regional y suprarregional en torno al posible establecimiento de un salario mínimo regional, lo que permitiría evitar una carrera a la baja.
21. Había que aunar esfuerzos en el marco del objetivo común del trabajo decente, respetando la situación específica de cada país. Era necesario levantar el desafío planteado por la tecnología, elevando los niveles de competencia laboral por medio de la educación y la formación profesional. De lo contrario, los países quedarían rezagados. El diálogo tripartito era una herramienta poderosa para trazar el camino a seguir. El Vicepresidente concluyó su alocución manifestando la esperanza de que las conclusiones y los resultados de la Reunión Regional de Asia y el Pacífico pudieran ayudar a las economías regionales a crecer adecuadamente, y deseando a todos los delegados una reunión interesante y fructífera que impulsara la causa de la justicia social y estimulara una economía benéfica para todos.

Diálogo de alto nivel: Crecimiento inclusivo para la justicia social

22. La Reunión Regional celebró un diálogo de alto nivel sobre el tema «Crecimiento inclusivo para la justicia social». Condujo esta actividad un panel tripartito, encabezado por el Presidente de la Reunión y moderado por la Sra. Sharanjit Leyl, productora y presentadora del programa informativo BBC World News. Integraron el panel las siguientes personas:
 - Sr. Guy Ryder, Director General de la OIT;
 - S.E. Jeque Abdullah bin Nasser Al-Bakri, Ministro de Recursos Humanos, Omán;
 - Sra. Linda Kromjong, Secretaria General de la Organización Internacional de Empleadores (OIE);
 - Sr. Felix Anthony, Presidente de la Confederación Sindical Internacional-Asia y Pacífico (CSI-AP);
 - Sr. Vivek Puthucode, Gerente General, Sector Público, Microsoft Asia-Pacífico.
23. *El Director General* de la OIT recordó que, en este ámbito, la OIT era un actor y no un simple observador. Su función no era predicar sus principios, sino traducir los objetivos de la Organización en acciones. La OIT compartía con los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores la responsabilidad de determinar qué iniciativas podían impulsar conjuntamente para lograr un crecimiento inclusivo favorable al trabajo decente. Las contribuciones de cada mandante para lograr este objetivo no tenían que ser necesariamente benéficas para unos y perjudiciales para otros. Más bien, eran una oportunidad para que todos cosecharan beneficios, a pesar de los obstáculos que habría que superar. El cometido de la OIT consistía en ayudar a los mandantes a superar estos obstáculos.

24. *El Sr. Al-Bakri* se refirió a los grandes obstáculos con que iba a tropezar la promoción del empleo y de oportunidades productivas en su país, pero insistió en que los esfuerzos serían recompensados con dividendos. Toda persona que buscara un empleo en Omán en la actualidad iba a recibir formación y asistencia técnicas y profesionales para asegurar el buen funcionamiento del mercado de trabajo. En esa perspectiva, esperaba que el diálogo y las conclusiones de la Reunión Regional de Asia y el Pacífico contribuyeran a potenciar estos esfuerzos.
25. *La Sra. Kromjong* declaró que las empresas sostenibles eran la respuesta para lograr el crecimiento inclusivo. A este respecto, había un fuerte vínculo con el ODS 8, que se refería a alcanzar un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Sin empresas sostenibles y capaces de crear empleos, no sería posible alcanzar los otros ODS. En su Declaración de Bahrein, de 2015, la OIE afirmó su apoyo a los ODS, su compromiso con los sindicatos y las demás partes interesadas en el diálogo y la negociación, y su voluntad de poner en práctica los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, así como la Declaración sobre las EMN, de la OIT, en la perspectiva de hacer realidad la justicia social.
26. *El Sr. Anthony* exhortó a todos los Estados Miembros a que, actuando con arreglo a la Declaración de 2008, se esforzaran por realizar la justicia social, cuyos cuatro objetivos relativos al empleo, la protección social, el diálogo social y los derechos laborales eran indisociables, estaban interrelacionados y se reforzaban mutuamente. Al promover el crecimiento inclusivo se aseguraba que todos los segmentos de la sociedad recibieran una parte justa de los beneficios del crecimiento económico y que nadie se quedara atrás. El diálogo social y el tripartismo eran determinantes para este esfuerzo. En particular, sólo mediante el ejercicio de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva se podría lograr un crecimiento genuinamente inclusivo.
27. *El Sr. Puthucode* observó que los datos eran la divisa más fuerte de esta nueva era. Los datos tenían el poder de transformar la manera en que interactuábamos, hacíamos negocios y desarrollábamos sociedades sostenibles. La cuestión planteada era cómo unir nuestros recursos colectivos y encauzarlos hacia el logro de los ODS. La utilización de la tecnología abría oportunidades para que tanto las grandes empresas como las pymes y los trabajadores contribuyeran a la consecución de estos objetivos. Si bien la tecnología no iba a determinar nuestro futuro, sí podría ayudarnos a elegir el futuro adecuado.
28. *El Sr. Al-Bakri*, dando respuesta a la moderadora, que había preguntado por qué, a pesar del sólido crecimiento económico de Omán, la desigualdad era un fenómeno persistente en este país, dijo que su Gobierno se había propuesto establecer normativas apropiadas que reflejaran los intereses de todas las partes. En el contexto del crecimiento económico, el Gobierno había adoptado leyes para facilitar las relaciones entre los empleadores y los trabajadores, reforzar los derechos a licencia, incluida la licencia por maternidad, regular el tiempo de trabajo y, en general, mejorar las condiciones laborales. Se habían desplegado esfuerzos exhaustivos para estabilizar el mercado de trabajo de Omán y atraer al mismo tiempo la inversión extranjera. Esta era la base sobre la que se asentaría la siguiente fase de desarrollo, que permitiría que su país aprovechara las oportunidades futuras en el mundo del trabajo.
29. *La Sra. Kromjong* indicó que estaba de acuerdo en que era necesario contar con un marco reglamentario estable, fiable y previsible. Las empresas también necesitaban un entorno político estable y sólidas instituciones del mercado de trabajo. A este respecto, el bajo índice de ratificación y la aplicación insuficiente de los convenios fundamentales de la OIT en la región constituían una preocupación tanto para las empresas de ámbito mundial como para las empresas nacionales. Pese a que las pymes eran el motor del crecimiento económico, las cadenas mundiales de suministro, que sólo empleaban a alrededor del 20 por ciento de los

trabajadores de la región, captaban la mayor parte del apoyo a las empresas. Cerca del 80 por ciento de la mano de obra estaba ocupada en el mercado interno, y muchas personas trabajaban en la economía informal. Por lo tanto, era necesario que las políticas se ajustaran a esta realidad y ayudaran a las pequeñas empresas a comprender su entorno empresarial y sus obligaciones legales. Con tal fin, las pymes necesitaban herramientas que las capacitaran para crecer en una región donde imperaba un evidente espíritu de creatividad y de iniciativa empresarial.

30. *El Sr. Anthony* añadió que las empresas necesitaban relaciones laborales estables, las cuales favorecían la productividad. El diálogo social, el derecho a la negociación colectiva y la libertad sindical eran esenciales a este respecto. Añadió que compartía la preocupación por los bajos índices de ratificación y la aplicación insuficiente de los convenios de la OIT en la región. Los mecanismos de control de la OIT seguían siendo cruciales para asegurar que los gobiernos respetaran sus obligaciones internacionales. Sin embargo, las infracciones relativas al trabajo forzoso y el trabajo infantil seguían siendo frecuentes en la región, y la situación en algunos países se había deteriorado. Los umbrales de pobreza internacionales parecían haber perdido su pertinencia como valores de medida, ya que muchos trabajadores que estaban clasificados por encima de dichos umbrales tenían dificultades para sobrevivir trabajando largas jornadas en empleos precarios. En términos reales, muchos trabajadores se encontraban de hecho en peores condiciones.
31. *El Director General* aclaró que el umbral de 1,90 dólares de los Estados Unidos por día definido por el Banco Mundial se refería a la extrema pobreza, y señaló que uno de cada diez trabajadores seguía sin poder superar dicho umbral. Era necesario reorientar la reflexión acerca de los objetivos del Programa de Trabajo Decente. El concepto de un salario vital había aparecido en la Constitución de la OIT, de 1919, pero era objeto de nuevos debates en muchos países. La idea subyacente era que todos los trabajadores deberían ganar lo suficiente para mantenerse a sí mismos y a sus familias; esto podría facilitarse mediante la aplicación de políticas salariales y políticas sobre protección social.
32. *El Sr. Puthucode*, respondiendo a una pregunta sobre quién tenía la responsabilidad de proporcionar servicios de desarrollo de las competencias de los trabajadores, dijo que se trataba de una responsabilidad compartida entre el gobierno y las empresas. Los gobiernos debían asegurarse de que estas oportunidades fueran más accesibles para los trabajadores, y las empresas debían encargarse de identificar cuáles eran los conocimientos y las competencias laborales que se requerían en el mercado laboral. Era fundamental comprender las competencias que se requerirían a los trabajadores en el futuro y la forma en que las políticas y programas de desarrollo de la capacitación y la formación profesional podrían atender esa necesidad.
33. *El Sr. Al-Bakri* dijo que, a su juicio, la estabilidad del mercado de trabajo era un imán para atraer inversiones y empleos. Al respecto, detalló las innovaciones introducidas en su país, como el Consejo Científico y el Oasis Tecnológico, que fomentaban el desarrollo de las competencias de los jóvenes y el empleo autónomo, especialmente en ciencia y tecnología. Gracias a estas iniciativas, el número de pymes había aumentado, pasando de 78 000 a 168 000. Al mismo tiempo, el Gobierno había extendido a la economía informal la protección del seguro social, a lo que se sumaban los incentivos para la creación de empresas, para facilitar la transición de los trabajadores hacia la economía formal. Para terminar, destacó el importante papel que incumbía a los interlocutores sociales en el desarrollo de estas políticas y programas.
34. *El Director General* se refirió al debate sobre el impacto de la cuarta revolución industrial en el mundo del trabajo, y se preguntó si el resultado en cuanto a la creación y la destrucción neta de puestos de trabajo sería positivo o negativo. Sin perjuicio de las diferencias significativas de opinión que había al respecto, consideraba que la tecnología por sí sola no

determinaría nuestro destino. Más bien, el resultado dependería de las políticas que se adoptaran para manejar la tecnología y ponerla al servicio del mayor beneficio social posible. ¿Iba a ser la economía de plataformas un fenómeno pasajero o un índice precursor del mundo del trabajo futuro, en el que la relación laboral se transformaría en una sucesión de contactos comerciales episódicos, repercutiéndose de forma análoga en la protección social y la distribución del ingreso? Los acontecimientos políticos del último tiempo estaban poniendo en tela de juicio el modelo actual de globalización, que había beneficiado en gran medida a la región de Asia y el Pacífico. Si esto anunciaba una nueva ruptura histórica, los países de la región iban a tener que volcarse en mayor medida a los mercados internos y potenciar el papel de la protección social, los salarios mínimos y las instituciones del mercado de trabajo a fin de mantener un dinamismo ininterrumpido.

35. *El Sr. Puthucode* estuvo de acuerdo en que la tecnología por sí sola no era la respuesta. No obstante, la tecnología sí ejercía una influencia en cuanto a la necesidad de crear millones de puestos de trabajo en la región, al creciente costo de la vida, a la urbanización, al envejecimiento de las sociedades y a las cambiantes expectativas laborales de los jóvenes. Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores debían comprender hacia dónde se dirigía la evolución tecnológica y de qué forma esta evolución podía ser parte de la solución a los problemas señalados. Por ejemplo, la plataforma digital de empleo YouthWorks, promovida por Microsoft, facilitaba los contactos a los jóvenes que preparaban su entrada a la vida activa y buscaban oportunidades de capacitación y desarrollo empresarial. El uso de datos electrónicos y la facilidad de la comunicación móvil también podrían ayudar a entender las necesidades reales de los trabajadores en materia de salarios. La tecnología había abierto nuevas oportunidades para la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, y era una eficaz herramienta para combatir la trata de personas y las peores formas de trabajo infantil.
36. *La Sra. Kromjong* sostuvo que, en vez de considerar la tecnología como un factor perturbador, había que adoptarla y ponerla al servicio de las personas. El futuro del trabajo era ahora. Lo que diferenciaba a la transformación en curso era la velocidad del cambio en el mundo del trabajo. Esto también implicaba que estaba cambiando la necesidad de contar con ciertas competencias profesionales, particularmente en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, según una tendencia general de mayor demanda de las competencias de nivel superior. La tecnología también ofrecía nuevas oportunidades a las mujeres, las personas con discapacidad y los ancianos, especialmente a través del aprendizaje en línea (a través de Internet). En todo caso, para mantener la empleabilidad de las personas seguía siendo necesario fomentar la educación y la adaptación profesional a lo largo de la vida, en particular entre los jóvenes. Los sistemas de aprendizaje eran otro enfoque útil para asegurar que las personas adquirieran las competencias demandadas en el mercado laboral. Además, se necesitaban políticas migratorias flexibles a fin de que las empresas pudieran disponer de los trabajadores con talento que necesitaban, independientemente de su lugar de origen.
37. *El Sr. Anthony* dijo que estaba de acuerdo con la importancia del desarrollo de competencias y de los sistemas de aprendizaje profesional. La iniciativa de Singapur sobre el aprendizaje permanente era una estrategia exitosa para ayudar a los trabajadores a adaptarse a los constantes cambios del mundo del trabajo, en particular en el contexto de aumento del trabajo informal que se realizaba fuera de los entornos laborales tradicionales.
38. *El Sr. Puthucode* elogió la iniciativa de Singapur sobre la educación de adultos. A pesar de las innovaciones tecnológicas, todavía era necesario disponer de personas dotadas con competencias lingüísticas, creatividad y destrezas computacionales. Sin embargo, muchos países carecían de planes de desarrollo de estas competencias. Con todo, las mentalidades estaban cambiando y ahora se estaba fomentando una cultura de aprendizaje como parte de una transformación social más amplia. El crecimiento inclusivo también suponía la

integración de las personas con discapacidades físicas o mentales, cuyo número se estimaba en 250 millones; además, estaba ampliamente demostrado que la tecnología podía ayudar a estas personas a llevar vidas satisfactorias.

39. *El Sr. Anthony* señaló a la atención de la Reunión las condiciones de trabajo de las personas empleadas en la fabricación de la tecnología que se utilizaba en la actualidad. Al respecto, recordó que los trabajadores que se desplazaban desde las zonas rurales hacia las zonas urbanas se veían confrontados a veces a graves problemas sociales, lo que explicaba la incidencia del suicidio en la industria electrónica. Había que adoptar medidas para mejorar las condiciones de trabajo en dicho sector.
40. *La moderadora* planteó la cuestión de las mujeres como recurso humano inexplorado y destacó la escasa representación de las mujeres, en comparación con los hombres, en los empleos asalariados en toda la región.
41. *El Sr. Al-Bakri* se refirió a la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, y a la evolución simultánea de las tecnologías de la información y de la necesidad de desarrollo de las competencias laborales. Preciso que en los Estados árabes, las mujeres y los hombres tenían los mismos derechos en materia de empleo. Esto era particularmente evidente en el sector público, en el que, en Omán, las mujeres representaban el 50 por ciento de la fuerza de trabajo. Sin embargo, en el sector privado las mujeres sólo representaban el 22 por ciento de los trabajadores. El plan de acción para 2040, establecido en colaboración con el sector privado de Omán, tenía por objeto aumentar la proporción de mujeres en la empresa privada. Dicho plan incluía en particular al sector de la tecnología de la información, que proporcionaba oportunidades de trabajo a distancia, lo que permitía mejorar el acceso al mercado de trabajo para las mujeres y los trabajadores con discapacidad.
42. *La Sra. Kromjong* recalcó que no había ninguna razón para restringir la igualdad de oportunidades para las mujeres en el mercado de trabajo, ya que las trabajadoras constituían el 50 por ciento de la población productiva. La igualdad podía promoverse incluso a través de pequeñas acciones, tales como la negativa a participar en paneles o equipos de gestión formados esencialmente por hombres. La cultura de la igualdad de género debía ser una prioridad máxima.
43. *El Sr. Anthony* dijo que compartía la declaración de la OIE y observó que era posible introducir mejoras en cuanto a la igualdad de género incluso en la misma Reunión Regional de Asia y el Pacífico, en la que la tasa de participación de las mujeres alcanzaba apenas el 22 por ciento.
44. *El Sr. Puthucode* añadió que era necesario promover de forma activa la participación de las mujeres en el sector de la tecnología, sobre todo habida cuenta de que los datos eran la divisa más fuerte de la economía actual. Los responsables de la formulación de políticas, junto con el sector privado, debían buscar mecanismos eficaces para aumentar la matrícula femenina en los programas educativos en que se impartían las competencias profesionales de la era tecnológica.
45. *El Sr. Al-Bakri* señaló que la participación de las mujeres no era sólo una cuestión de cantidad, sino también de calidad, por lo que debía hacerse hincapié en la calidad.
46. *El Director General* explicó que la OIT se había fijado una meta del 30 por ciento de participación de las mujeres en todas sus reuniones. Incumbía a los Estados Miembros de la OIT asegurar un equilibrio entre hombres y mujeres en sus delegaciones. Más significativamente, cabía señalar que en la región se registraban tasas muy bajas de participación de las mujeres en el mercado de trabajo y grandes disparidades entre hombres

y mujeres en cuanto a la remuneración. Había ciertas concepciones de la sociedad que limitaban las oportunidades de las mujeres para obtener un trabajo decente. Al mismo tiempo, se observaba que los convenios fundamentales sobre igualdad de género y no discriminación figuraban entre los instrumentos de la OIT más ampliamente ratificados. A pesar de ello, la brecha salarial media entre los géneros en la región se mantenía entre 18 y 20 por ciento. Era necesario abordar las desigualdades estructurales y los obstáculos con que tropezaban las mujeres a lo largo de su vida. Se necesitaban innovaciones, inclusive con respecto a la utilización de las nuevas tecnologías.

47. *Un representante de la Confederación de Organizaciones Sindicales de Hong Kong (HKCTU)* dijo que respaldaba los llamamientos en el sentido de dar prioridad en la región al ejercicio de los derechos fundamentales, en particular la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. Con frecuencia, se observaba un desfase entre la retórica y la realidad en el terreno, donde la desigualdad y el empleo precario estaban en aumento. La tendencia en Hong Kong era que los empleadores tomaban decisiones sobre las condiciones de trabajo sin consultar a los trabajadores. Esto se debía a la falta de un marco legislativo para la negociación colectiva. El orador se preguntaba si el enfoque centrado en el crecimiento inclusivo había desplazado los problemas relacionados con la libertad sindical y la negociación colectiva, y deseaba saber si la OIT estaba dando prioridad a otros ámbitos en los que era más fácil conseguir avances.
48. *El Director General* respondió precisando que la OIT no había dejado de centrar su atención en el ejercicio de los derechos fundamentales y que no estaba focalizándose en otros temas. El mecanismo de control normativo de la OIT era uno de los más eficaces en el sistema de las Naciones Unidas, y el Comité de Libertad Sindical había tratado más de 3 000 casos. La libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva seguían siendo derechos fundamentales y habilitantes para la consecución de un crecimiento inclusivo. Estos derechos definían la calidad de la vida laboral de las mujeres y los hombres, y la OIT consideraba que la promoción y protección de estos derechos era un mandato fundamental.
49. *El Sr. Anthony* recordó que los Estados Miembros de la OIT tenían la obligación de respetar, promover y aplicar los principios contenidos en la Declaración de la OIT de 1998. Esta obligación no se estaba cumpliendo en la región, donde también se observaba un aumento de los actos de represión sindical. Era necesario prestar mayor atención a la promoción y el respeto de los convenios fundamentales de la OIT, incluso mediante el diálogo social.
50. *Un representante de la Confederación de Sindicatos de Indonesia (KSPI)* señaló que los gobiernos de la región se basaban en el desarrollo económico para medir sus avances, pero que la desigualdad seguía empeorando. Las empresas multinacionales se habían beneficiado, pero la participación de los trabajadores en dichos beneficios había sido limitada. A pesar de las críticas que se habían formulado anteriormente contra los umbrales de la pobreza extrema definidos en el ámbito internacional, en Indonesia dicho umbral era aún más bajo que 1 dólar de los Estados Unidos por día. El orador deseaba saber qué podía hacer la OIT para hacer frente a la persistente desigualdad de los ingresos, en consonancia con los ODS de la Agenda 2030.
51. *El Director General* indicó que los umbrales de pobreza eran parámetros útiles, pero no ideales. Muchas personas vivían con recursos que los situaban justo por encima del umbral de pobreza, por lo que eran vulnerables y podían caer nuevamente en la pobreza. En otros países, la pobreza se definía a veces en términos relativos, como, por ejemplo, un porcentaje del ingreso medio. Según el ODS sobre la reducción de la desigualdad, había que concentrarse en mejorar la situación del 40 por ciento más pobre de la población. La mejor vía para abordar la desigualdad de los ingresos la ofrecían las instituciones del mercado de trabajo bien desarrolladas, como los mecanismos de negociación colectiva. Cuando estos mecanismos eran débiles, las posibilidades de mejora dependían en gran medida de los

mecanismos del salario mínimo. A este respecto, el Director General reconoció los méritos de la idea propuesta por el Vicepresidente de la República de Indonesia, de establecer un salario mínimo regional.

52. *Una delegada gubernamental de Hong Kong, China*, indicó que su Gobierno había asumido el compromiso de aplicar los principios de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT. Su Gobierno se había esforzado por promover la negociación colectiva voluntaria. Al respecto, se habían adoptado medidas adecuadas a las condiciones locales con el fin de facilitar y promover la negociación voluntaria entre los empleadores y los trabajadores o sus organizaciones respectivas. El Gobierno de la Región Administrativa Especial de Hong Kong apoyaba plenamente el diálogo social, como lo demostraba la presencia en la Reunión Regional de una delegación tripartita integrada por los representantes de los empleadores y de los trabajadores ante la Junta Consultiva del Trabajo, representantes que también asistían a las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo.
53. *El Sr. Anthony* señaló que en Hong Kong, China, no había ninguna ley habilitante que obligara a los empleadores y los sindicatos a negociar colectivamente. Era indispensable promulgar la legislación pertinente, ya que la negociación colectiva voluntaria no estaba funcionando en la práctica.
54. *El Ministro de Trabajo de la Autoridad Palestina* señaló que la ocupación israelí estaba destruyendo las oportunidades de empleo para el pueblo palestino. Se había intentado adoptar leyes sobre derechos laborales y otras cuestiones, como la protección social, pero la ocupación israelí seguía siendo el principal obstáculo que impedía avanzar en este ámbito. El Ministro expresó su agradecimiento a la OIT por la asistencia prestada con respecto a muchas materias, y pidió que ese apoyo se incrementara.
55. *El Director General* acogió con beneplácito las observaciones del Ministro de Trabajo de la Autoridad Palestina y reafirmó el apoyo de la OIT al Territorio Palestino Ocupado, como lo demostraba la misión de investigación que la OIT enviaba cada año para comprender mejor las realidades y necesidades del pueblo palestino en el terreno. Además, pidió a los Estados Miembros que se unieran a los esfuerzos desplegados por la OIT en la prestación de asistencia.
56. *La moderadora* pidió a los panelistas que concluyeran sus intervenciones compartiendo una perspectiva general sobre el crecimiento inclusivo de cara al futuro.
57. *El Sr. Puthucode* dijo que el hecho de que una mujer con discapacidad visual hubiera ganado un premio a la iniciativa empresarial era un signo optimista de las tendencias futuras.
58. *El Sr. Anthony* observó que no era momento de lanzar consignas, sino más bien de lograr resultados que estuviesen en consonancia con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, ya que, a pesar de los logros alcanzados durante el último Decenio de Asia y el Pacífico, en la región persistían enormes déficit de trabajo decente.
59. *La Sra. Kromjong* dijo que, si bien era cierto que aún había problemas, creía que éstos podían superarse gracias a la creatividad y el espíritu empresarial. Lo que se necesitaba era un diálogo social maduro entre todas las partes. La cuestión no era una falta de regulación, sino una falta de aplicación.
60. *El Sr. Al-Bakri* manifestó su optimismo y reconoció que para impulsar un crecimiento inclusivo era necesario mantener un diálogo social continuo y fomentar el desarrollo de competencias laborales y la formación profesional.

61. *El Director General* concluyó diciendo que mucho dependía de que se tomaran medidas para abordar los problemas planteados. Eran muchos los ejemplos de progresos logrados en situaciones pasadas de gran dificultad. Recordó, por ejemplo, que tras la tragedia de Bhopal, ocurrida 32 años antes, la OIT había adoptado el Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174). Asimismo, después del colapso del edificio de Rana Plaza, en 2013, la OIT decidió movilizarse junto con sus interlocutores para ayudar a Bangladesh a desarrollar medidas para evitar que en el futuro se produjeran accidentes similares, fortaleciendo para ello las instituciones de gobernanza laboral. Así, se disponía ahora de mejores políticas y de mecanismos de vigilancia eficaces.

Sesión de información

62. En el anexo I figura un resumen de la sesión de información sobre migración equitativa centrada en la contratación.

Discusión general sobre el Informe del Director General titulado *Building an inclusive future with decent work: Towards sustainable development in Asia and the Pacific* (Construir un futuro inclusivo con trabajo decente: Hacia un desarrollo sostenible en Asia y el Pacífico)

(La Reunión Regional observó un minuto de silencio para rendir homenaje a la memoria de las víctimas del terremoto que asoló la provincia de Aceh Septentrional, en Indonesia.)

Presentación del Informe

63. *La Directora Regional de la OIT para Asia y el Pacífico* presentó el Informe del Director General titulado *Building an inclusive future with decent work: Towards sustainable development in Asia and the Pacific* (Construir un futuro inclusivo con trabajo decente: Hacia un desarrollo sostenible en Asia y el Pacífico). En dicho informe se hacía un balance de las experiencias de la región durante el Decenio del Trabajo Decente de Asia y el Pacífico, se analizaban las megatendencias que afectaban al mundo del trabajo y se invitaba a la región a renovar su compromiso de poner en práctica un paradigma inclusivo, próspero y sostenible de trabajo decente y productivo para todas las mujeres y los hombres. La oradora puso de relieve el carácter central del trabajo decente en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
64. *El Director Regional de la OIT para los Estados árabes* pasó revista a los principales avances que la región había logrado durante el Decenio del Trabajo Decente de Asia y el Pacífico. Entre dichos avances se incluían el aumento de la productividad, de un 5,3 por ciento, el aumento de los salarios reales, en un 4,2 por ciento, la superación de la pobreza para 180 millones de personas, el rescate de 60 millones de trabajadores en situaciones de empleo precario y el ascenso del 50 por ciento de los trabajadores a la categoría de clase media. Sin embargo, seguía habiendo retos pendientes: 192 millones de trabajadores en situación de pobreza extrema; 1 000 millones de personas en empleo vulnerable; sólo el 43 por ciento de las mujeres incorporadas a la fuerza de trabajo, frente al 79 por ciento de los hombres; 90 millones de desempleados; 78 millones de niños trabajadores; y 11 millones de personas en situación de trabajo forzoso. También era decepcionante la baja tasa de ratificación de los convenios fundamentales de la OIT. Los países de la región gastaban en protección social una proporción menor que el promedio mundial. Evidentemente, mantener

la situación actual no era una opción para la región. El *statu quo* implicaría que 94 millones de trabajadores estarían sin trabajo para 2030, mientras que para entonces serían necesarios 249 millones más de puestos de trabajo. Si no se abordaran las diferencias de género, la región podría perder hasta un 4,7 por ciento de la producción económica adicional.

65. *El Director Regional de la OIT para Asia y el Pacífico* dijo que el informe mostraba que los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) se habían utilizado cada vez más como vehículo para prestar el apoyo de la OIT a los Estados Miembros. Los PTDP eran programas de responsabilidad nacional centrados en un número limitado de prioridades específicas para cada país, que se elaboraban y ponían en práctica con la participación activa de los mandantes tripartitos de la OIT y el respaldo del experimentado equipo de especialistas en trabajo decente de la región. Los avances hacia el logro de los ODS dependía de la forma en que el mundo del trabajo reaccionaba ante las actuales megatendencias y fuerzas externas en la región: cambios demográficos, aumento de la migración laboral, rápida innovación tecnológica, integración regional y transición equitativa hacia una sociedad «verde». En el informe se pedía que se adoptaran medidas para construir un futuro inclusivo con trabajo decente en la región, sobre la base de los principios y valores fundacionales de la OIT. Entre las principales prioridades regionales figuraban las siguientes: focalización en un crecimiento económico con alto contenido de empleo; mejora de la gobernanza del mercado de trabajo; desarrollo de instituciones del mercado de trabajo sólidas y pertinentes; trato equitativo de los migrantes; desarrollo de una cultura de diálogo social eficaz; y mejora de la información sobre el mercado laboral a fin de asegurar un seguimiento fidedigno de los progresos y los retos relativos a la Agenda 2030.

Discusión del informe

66. *El portavoz de los empleadores* reconoció el notable éxito económico de la región, que incluía una reducción considerable de la pobreza. Sin embargo, hizo hincapié en que aún se planteaban importantes retos, y que había que tener en cuenta los cambios continuos impulsados por la globalización, las nuevas tecnologías y las demandas de la sociedad. Habían surgido nuevas industrias y ocupaciones, que traían consigo nuevas oportunidades y beneficios, al tiempo que iban decayendo las actividades y ocupaciones tradicionales, lo que redundaba negativamente en el empleo. Un aspecto de esta nueva evolución era la proliferación de formas de trabajo diversas y flexibles, que respondían a la necesidad de contar con nuevos modelos de producción y también con una mayor capacidad de adaptación a las necesidades de los clientes. Por lo tanto, era necesario encontrar mecanismos para promover el crecimiento de esas formas de trabajo, teniendo debidamente en cuenta las necesidades tanto de los empleadores como de los trabajadores.
67. El orador dijo que le preocupaba que el informe se hubiera centrado excesivamente en los riesgos y no en los beneficios de las nuevas tecnologías. El análisis debería haber sido más profundo con respecto a las distintas posibilidades de aprovechamiento de las nuevas tecnologías y a la preparación de la fuerza de trabajo para desempeñar los empleos del futuro próximo, sin perder de vista la diversidad y las características específicas de cada país. La intensificación de la integración regional conllevaba un gran potencial de crecimiento económico y creación de empleo: la población joven estaba bien preparada para emprender la revolución digital.
68. Por lo que se refería a los ODS 8 y 9, el portavoz de los empleadores hizo hincapié en que las empresas podían contribuir a desarrollar un entorno propicio potenciando su adaptabilidad a los mercados laborales, aprovechando el potencial de las mujeres mediante la promoción de formas de trabajo flexibles, contribuyendo al desarrollo de competencias laborales ajustadas a las necesidades del mercado, y participando en la elaboración de políticas y normativas del mercado de trabajo a través de la acción de las organizaciones

nacionales de empleadores. También era importante eliminar la corrupción institucional y reducir la carga burocrática, como se preveía en el ODS 16. Deberían adoptarse medidas claras y coherentes para abordar la informalidad económica y la migración. De no adoptarse tales medidas, seguiría siendo difícil para las empresas contratar o transferir a sus países a trabajadores calificados, de una manera previsible y rentable. La OIT debería apoyar a sus mandantes a afrontar desafíos específicos, delimitados a través de investigaciones basadas en la recopilación de datos fácticos, y ese apoyo debería estar actualizado y reflejar las diferentes realidades de cada país; la Organización debería esforzarse por fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales, promoviendo las sinergias y la coherencia de las políticas tanto a nivel interno como en el marco de la colaboración con otros organismos, como el Banco Asiático de Desarrollo y el Banco Mundial. Hacía falta adoptar un enfoque menos proteccionista. El orador acogió con satisfacción la puesta en marcha del mecanismo de examen de las normas (MEN) y la actualización de las normas, conforme a lo previsto en la Declaración sobre la Justicia Social, de 2008.

69. *El portavoz de los trabajadores* dijo que en el informe se debería haber incluido un mejor análisis de los obstáculos crecientes que afrontaban los sindicatos en sus actividades, especialmente con respecto a las prácticas en materia de relaciones de trabajo y a la falta de diálogo tripartito sobre las cuestiones laborales. En el informe no había información sobre las medidas específicas adoptadas por la OIT para aplicar las conclusiones de la decimoquinta Reunión Regional de Asia y el Pacífico, omisión que no debería repetirse en el caso de la decimosexta Reunión Regional. El análisis también era insuficiente en cuanto a las crecientes desigualdades salariales, y al hecho de que el aumento de los salarios no había seguido el ritmo de crecimiento de la productividad laboral. Las oportunidades insuficientes para la negociación colectiva habían redundado en la disminución de la parte del ingreso que se destinaba a la fuerza de trabajo.
70. El orador hizo notar que los aumentos salariales se habían aplicado principalmente en las industrias de exportación, por ejemplo, en Camboya, Indonesia y Viet Nam, donde los salarios habían aumentado gracias a la acción sindical. En Bangladesh, los salarios habían aumentado como consecuencia del gran interés internacional por el sector de la confección después del desastre de Rana Plaza y de otras tragedias. En muchos países de Asia y el Pacífico, los incrementos salariales dependían únicamente del nivel que se fijara para los salarios mínimos. Los trabajadores deberían recibir un salario vital, un ingreso que proporcione una vida decente y dignidad para los trabajadores y sus familias. El cálculo del umbral de pobreza definido por las Naciones Unidas, de 1,90 dólares de los Estados Unidos, no era realista.
71. Asimismo, el portavoz de los trabajadores consideraba que en el informe no se había prestado suficiente atención a la falta de sindicatos fuertes e independientes. Esta carencia hacía imposible la celebración de negociaciones colectivas con los empleadores, y dificultaba enormemente la participación en los debates nacionales sobre la formulación de políticas, coartando las posibilidades de influir en la modificación de las leyes laborales y otras materias conexas. El logro de la ratificación universal de los convenios fundamentales para 2015 era un objetivo de política que se había fijado la OIT en su conjunto. Sin embargo, no se habían asignado los recursos necesarios para promover tal ratificación, y todas las acciones al respecto se habían dejado enteramente a la iniciativa de ACTRAV. A menos que la Oficina trabajara de manera coordinada, los resultados serían escasos. No estaba claro si había PTDP que hubieran establecido la ratificación como meta prioritaria, ni tampoco la forma en que se decidían las prioridades y si éstas reflejaban las necesidades de los mandantes. En Bangladesh, por ejemplo, se habían llevado a cabo muchos programas de cooperación técnica, sin que hasta ahora se hubiera reconocido el derecho de sindicación.
72. El Grupo de los Trabajadores había notado que el informe no contenía información sobre la promoción del tripartismo a nivel nacional. En algunos países que habían ratificado el

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), no se habían celebrado reuniones tripartitas o éstas se habían abolido. En muchos países, incluida la India, los sindicatos no habían participado en el proceso de reforma legislativa ni en otros asuntos que requerían una participación tripartita. Esta era una tendencia creciente en la región.

73. El Grupo de los Trabajadores consideraba también que se debería haber informado acerca de ciertos acontecimientos positivos en los que la acción de la OIT había dado buenos resultados. Los casos de Myanmar y Fiji podrían haberse destacado como ejemplos del funcionamiento eficaz del mecanismo de la OIT. Estos casos podrían haberse utilizado para demostrar en particular la eficacia de los mecanismos de supervisión de la OIT y el importante papel que los sindicatos y la OIT podían desempeñar con respecto a la salvaguardia de los derechos laborales en cada país.
74. El portavoz de los trabajadores afirmó que las cadenas mundiales de suministro suministraban el 60 por ciento de los puestos de trabajo en la región, pero que las condiciones de trabajo y las limitaciones al ejercicio de los derechos laborales en esas empresas eran motivo de preocupación. Para atraer inversiones, los gobiernos, junto con los empleadores, habían mantenido los salarios en niveles deliberadamente bajos. En muchas ZFI y zonas económicas especiales no se reconocía el derecho a formar sindicatos y negociar colectivamente. Los trabajadores de estas zonas económicas eran a menudo mujeres procedentes de sectores rurales pobres. Muchos eran pura y simplemente trabajadores informales, ya que carecían de contratos adecuados. Las iniciativas de responsabilidad social de las empresas eran útiles, pero no podían reemplazar el papel de los sindicatos. El programa *Better Work* de la OIT, que tenía por cometido ayudar a los trabajadores y los directivos a nivel de empresa con respecto a cuestiones de gestión de los recursos humanos, no debería intervenir cuando no hubiera presencia sindical.
75. El orador observó que en el informe se habían dedicado cinco párrafos a la cuestión de las asociaciones público-privadas y la promoción del diálogo social. El Grupo de los Trabajadores deseaba disponer de más información sobre la asociación público-privada entre el programa *Better Work*, de la OIT, y la empresa H&M. Por otra parte, indicó que en la mayoría de los países los trabajadores migrantes no tenían derecho a afiliarse a sindicatos y se veían expuestos a una grave explotación económica, a la exclusión social y a la privación de todo derecho político. Ninguno de los países de acogida de migrantes había ratificado los instrumentos de la OIT en materia de migración. El informe señalaba que había un elevado número de trabajadores ocupados en actividades del sector informal. Había un proceso de informalización de los empleos formales, como resultado de la práctica de la subcontratación y la imposición de otras condiciones de empleo precarias. Un gran número de trabajadores rurales estaban empleados en el sector informal. Por consiguiente, el derecho de sindicación y de negociación colectiva debería extenderse a los trabajadores agrícolas rurales. Además, ninguno de los países de la región había ratificado el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). El Grupo de los Trabajadores reclamaba la ratificación y aplicación de los instrumentos de protección social de la OIT. Había muy pocas mujeres en posiciones de liderazgo en el área de la gestión de los recursos humanos, y la OIT y sus mandantes deberían trabajar conjuntamente para remediar ese déficit. En la sección del informe que hacía hincapié en la necesidad de adoptar políticas adecuadas en materia de creación de empleo y formación profesional, debería establecerse claramente que los sindicatos deberían participar en el proceso de planificación. Con respecto a la inspección del trabajo, el número actual de inspectores era insuficiente, y los inspectores carecían de formación, no disponían de equipo adecuado y estaban mal pagados. En la India, el Gobierno había introducido recientemente una legislación que permitía que las empresas por debajo de un tamaño determinado se inspeccionaran a sí mismas. Había que poner término a esta peligrosa tendencia.

76. El portavoz de los trabajadores dijo que varios programas clave de la OIT habían quedado comprendidos en los ODS. Para hacer realidad tales objetivos era importante que los interlocutores sociales comprometieran efectivamente su participación a nivel nacional. Y para que esto pudiera ocurrir, se debería permitir la organización de sindicatos. El Grupo de los Trabajadores agradeció la iniciativa del Director General sobre el futuro del trabajo, la cual iba a ofrecer una excelente oportunidad para que los Estados Miembros, en colaboración con los sindicatos y los empleadores, llevaran adelante el debate sobre el futuro del trabajo y examinaran posibles soluciones encaminadas a impulsar el desarrollo nacional y proporcionar trabajo decente. La región, y en particular los países insulares del Pacífico, tenían otras graves preocupaciones derivadas del cambio climático. Se deberían poner en práctica medidas y programas para afrontar el cambio climático y promover los empleos verdes.
77. *La Ministra de Estado de Salud, Trabajo y Bienestar del Japón* señaló los esfuerzos desplegados por su país para abordar las cuestiones relacionadas con el empleo en las situaciones posteriores a las catástrofes naturales. Los trabajos de investigación emprendidos por su Gobierno habían contribuido significativamente al proceso de revisión de la Recomendación sobre el empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71). La oradora reiteró el firme compromiso de su Gobierno en el sentido de abordar los retos socioeconómicos derivados de factores demográficos. Japón había adoptado una serie de medidas políticas conexas, como la extensión de la edad de jubilación, la ampliación del seguro de empleo a los trabajadores mayores de 65 años, el establecimiento de metas cuantitativas para la incorporación de mujeres a las empresas y la ampliación de los servicios de guardería. Su Gobierno también estaba prestando apoyo a otros Estados Miembros de la región en el marco de un programa de cooperación técnica de la OIT centrado en el establecimiento de pisos (niveles mínimos) nacionales de protección social y en la mejora de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo (SST) incluidos en las cadenas mundiales de suministro.
78. *El Ministro de Recursos Humanos de Singapur* se refirió a los mensajes clave incluidos en el informe, entre los que figuraban el logro de un crecimiento económico con alto índice en empleo, la promoción del desarrollo de competencias laborales y el aprovechamiento de las ventajas del tripartismo. Al abordar los desafíos y las oportunidades que ofrece la innovación tecnológica, el informe había tenido en cuenta el contexto nacional. En Singapur se habían emprendido diversas iniciativas de política para promover la transformación tecnológica, la previsión de las necesidades futuras en materia de competencias y el aprendizaje permanente. Paralelamente, se habían adoptado medidas para elevar la edad de la jubilación y adaptar el entorno laboral al envejecimiento de los trabajadores, utilizando mejoras tecnológicas. También se había promovido el establecimiento de modalidades de trabajo flexibles. Estas innovaciones políticas se habían introducido previa celebración de consultas tripartitas.
79. *El Viceministro de Recursos Humanos y Seguridad Social de China* hizo hincapié en que la promoción del empleo, sustentada en la aplicación de sólidas medidas de protección social, seguía siendo una máxima prioridad para China. Durante los próximos cinco años, los esfuerzos nacionales se iban a centrar en el fomento de empleos de alta calidad, sobre la base de un sistema armonioso de relaciones laborales con características chinas. Su país había suscrito la declaración «Innovation and Inclusive Growth: Decent Work, Enhanced Employability and Adequate Job Opportunities» (Innovación y crecimiento inclusivo: Trabajo decente, mejoramiento de la empleabilidad y oportunidades de empleo adecuadas), que daba prioridad a la promoción de estrategias favorables al empleo y la aplicación de un plan de acción para la iniciativa empresarial, a la formulación de una estrategia de mejora de la empleabilidad, a la promoción de mecanismos de aumento de los salarios y a la instauración de sistemas universales de protección social acordes con las condiciones nacionales.

80. *El Ministro de Cooperativas, Trabajo y Bienestar Social de la República Islámica del Irán* señaló el escaso éxito de las medidas encaminadas a conseguir un progreso social sostenible en toda la región. La OIT debería promover su mandato y abordar con mayor vigor la interacción inherente entre la paz y el trabajo. La República Islámica del Irán era un país caracterizado por una creciente urbanización y la llegada de un número cada vez mayor de refugiados. El Gobierno ofrecía a todos los refugiados una amplia gama de servicios sociales, con inclusión de la salud y la educación, y reconocía la contribución de estas personas a la economía nacional. La República Islámica del Irán había introducido varias medidas de política encaminadas a mejorar los niveles de educación, lo que había dado como resultado el aumento del número de estudiantes universitarias. La distribución de género en el cuerpo docente de las universidades también estaba alcanzando los niveles de paridad. Entre las medidas de protección social se incluían también la cobertura gratuita del seguro universal de salud y los subsidios en efectivo destinados a atender las necesidades de las familias desfavorecidas.
81. *El consejero técnico y delegado suplente de los empleadores de Bahrein* indicó que los principales retos a que se veía confrontado el sector industrial eran la migración forzada, la inestabilidad financiera y la introducción de nuevas tecnologías antes desconocidas en algunas partes de la región, como las fuentes de energía alternativas. Los empleadores de Bahrein habían emprendido una serie de iniciativas, como el fortalecimiento de la capacidad de investigación, la adopción de medidas destinadas a ampliar la cobertura del seguro de salud, incluso para los trabajadores migrantes, el establecimiento de sistemas de protección de los salarios y la creación de iniciativas de estímulo de la iniciativa empresarial de los jóvenes.
82. *El Ministro de Empleo y Trabajo de la República de Corea* puso de relieve algunos de los retos persistentes y las oportunidades que se presentaban a la región de Asia y el Pacífico. Se había emprendido una reforma estructural que incluía la introducción de un nuevo sistema de salarios basado en el desempeño, así como un enfoque de gestión de los recursos humanos basado en la competencia profesional y el desempeño. Estas medidas tenían por objeto proteger a los trabajadores más vulnerables. Entre otros avances se incluían nuevos servicios de colocación en línea, programas de formación profesional más ajustados a las necesidades del mercado de trabajo y servicios de orientación profesional. También se habían introducido medidas específicas para mejorar la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo. La ampliación del apoyo adicional a las iniciativas de desarrollo de la capacidad empresarial, en conformidad con las decisiones del G-20, revestían una gran importancia.
83. *El delegado de los trabajadores de Singapur* se refirió a las repercusiones de los cambios en el mundo del trabajo, que incidían en las competencias laborales de los trabajadores y requerían la aplicación de políticas mejor coordinadas. Era imperativo superar los desajustes entre la oferta y la demanda de competencias, identificar los sectores en crecimiento y organizar consultas tripartitas. Era necesario identificar las necesidades de la industria, buscar inversores, y proporcionar orientación profesional y capacitación para la adquisición de las competencias pertinentes. Los nuevos retos del mundo del trabajo debían abordarse a través de una asociación tripartita inclusiva, y los gobiernos debían reforzar su colaboración con los interlocutores sociales.
84. *El Ministro de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales de Qatar* dijo que la creación de empleo y el trabajo decente, junto con la mejora de las condiciones de trabajo y de la seguridad social, constituían importantes retos para su país tras la fuerte caída de los precios del petróleo. El Gobierno estaba tratando de superar los impactos negativos de esta situación impulsando planes estratégicos con plazos determinados, como *Vision 2030* y el Plan estratégico nacional para 2017-2022. Qatar acogía a un gran número de trabajadores migrantes y se esforzaba por mejorar sus condiciones de trabajo. Las remesas enviadas por estos trabajadores migrantes a sus países respectivos se cifraban en miles de millones de

dólares. Qatar estaba elaborando una legislación destinada a hacer del trabajo decente una realidad tanto para los trabajadores migrantes como para los trabajadores nacionales.

85. *El Ministro de Trabajo de Tailandia* dijo que el desempleo era uno de los principales problemas a que se veía confrontado su país, al igual que el resto de la región. Dicho problema debería abordarse mediante consultas. Los empleos de buena calidad generaban ingresos y promovían la prosperidad. Dicho esto, las instituciones del mercado de trabajo tendrían que reformarse como requisito previo para la creación de puestos de trabajo de calidad. Se requerían políticas educativas pertinentes a fin de que la prosperidad fuera verdaderamente inclusiva.
86. *Un delegado gubernamental de la India* dijo que el empleo, los salarios y la seguridad social eran las prioridades de su Gobierno. Se necesitan más puestos de trabajo en todos los sectores de la economía. La creación de microempresas y de pequeñas y medianas empresas sería el motor esencial del crecimiento. El Gobierno había puesto en marcha diversos programas de empleo, como el régimen nacional de garantía del empleo rural, había reducido las contribuciones de los empleadores a la seguridad social con el objeto de generar puestos de trabajo, y había promovido la extensión de la seguridad social a los trabajadores del sector informal. El Gobierno estaba armonizando y simplificando la legislación laboral, había decidido prohibir el trabajo de los niños menores de 14 años y promovía el diálogo social.
87. *El delegado de los empleadores del Japón* señaló que se requerían diversas estrategias para que Asia y el Pacífico siguieran avanzando por la vía del crecimiento en un contexto de globalización e innovación. Para afrontar la globalización, debía promoverse el comercio interregional por medio de la Comunidad Económica y la Alianza Transpacífica de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN). El fortalecimiento de la gobernanza crearía un entorno empresarial propicio. El desarrollo de los recursos humanos en los campos pertinentes era importante para la innovación. Por lo tanto, era esencial que los empleadores japoneses pudieran ofrecer diversas modalidades de capacitación a los trabajadores actuales y futuros, con inclusión de la formación en el puesto de trabajo y otros mecanismos de aprendizaje en las propias empresas. La OIT debería estudiar las buenas prácticas que existieran en todo el mundo y compartirlas con los empleadores. Los empleadores japoneses estaban empeñados en impulsar la creación de empleo en un entorno de consultas tripartitas.
88. *El delegado de los trabajadores de la República de Corea* dijo que suscribía el llamamiento a la acción para crear empleos y mejorar las condiciones de trabajo. El trabajo decente era fundamental para cumplir los ODS, y en especial los ODS 8 y 9. Los trabajadores coreanos estaban sufriendo las consecuencias de las políticas del Gobierno, que no respetaba las normas internacionales del trabajo e ignoraba las recomendaciones de la OIT. Las manifestaciones pacíficas eran reprimidas con cañones de agua. Un trabajador había perdido la vida al recibir el impacto de un cañón de agua. Otro dirigente sindical había sido condenado a cinco años de prisión.
89. *El delegado de los trabajadores de China* declaró que el mundo estaba confrontado a muchas incertidumbres derivadas de factores geográficos complejos, de los conflictos, de la crisis de los refugiados y del cambio climático. Si no se abordaban adecuadamente, estos factores podrían entrañar riesgos potenciales al interactuar con los profundos cambios económicos y demográficos en curso. Las organizaciones de trabajadores deberían abogar por una gobernanza regional más sólida, por el fortalecimiento de los lazos entre los países de Asia y el Pacífico y por la aplicación de la Agenda 2030. También había que reforzar el tripartismo y el diálogo social en la perspectiva de generar empleo y mejorar la seguridad social de los trabajadores. China estaba desarrollando las infraestructuras necesarias para establecer una zona de libre comercio en Asia y el Pacífico. Los sindicatos chinos estaban prestando apoyo a sus miembros en las esferas del desarrollo de capacidades, la protección de los derechos de los trabajadores, la superación de los efectos negativos de las reformas

estructurales, la elevación de los niveles de calificación, y la puesta en práctica de programas específicos de reducción de la pobreza y de un programa de asistencia en línea.

90. *El delegado de los empleadores de la India* declaró que su país debía crear un mínimo de 10 millones de puestos de trabajo por año para cubrir el desempleo existente y acoger a las personas que se incorporaban al mercado de trabajo. Ahora bien, estos empleos no podían crearse únicamente en el sector organizado de la economía. Por lo tanto, el país debía esforzarse por favorecer la actividad de nuevos empresarios y la creación de pequeñas empresas capaces de generar este número de puestos de trabajo. Las pequeñas empresas podrían producir un gran número de empleos. Era importante que los jóvenes empresarios pudieran obtener las competencias de mercado pertinentes. Al respecto, indicó que en la India se habían seleccionado 1 500 institutos profesionales con el fin de potenciar su capacidad para impartir la formación requerida. Refiriéndose a la experiencia de Alemania en materia de capacitación, observó que en dicho país el sistema de aprendizaje profesional proporcionaba a los jóvenes una vía alternativa para obtener las competencias laborales que requería el mercado. Por lo tanto, una opción posible sería el establecimiento de un programa conjunto de aprendizaje en asociación con los empleadores, en el que los alumnos recibirían un estipendio financiado por el Gobierno.
91. *El Ministro de Trabajo y Empleo de Bangladesh* dijo que su país había logrado una tasa de crecimiento económico anual promedio del 6 por ciento durante el Decenio del Trabajo Decente. El país había sacado enseñanzas de tragedias como el desastre de Rana Plaza y había enmendado la Ley del Trabajo, desarrollado los mecanismos de inspección del trabajo y mejorado la SST. El Gobierno había elaborado y adoptado una política nacional de SST y estaba preparando un plan de acción nacional para su aplicación. En este contexto, se habían emprendido varios programas, entre ellos un programa de redes de seguridad social, planes de seguro colectivo para trabajadores del sector informal y un programa de diálogo social iniciado con la asistencia técnica de la OIT. También se habían aplicado con éxito algunos programas de desarrollo de competencias laborales para el empleo autónomo y el empleo asalariado.
92. *Un representante del Gobierno de Filipinas* dijo que su país se estaba esforzando por mejorar la calidad del empleo, no sólo aplicando medidas destinadas a capacitar a las empresas para seguir siendo competitivas y reducir sus costos, sino luchando contra la corrupción y transformando sus instituciones públicas en servicios honestos, eficaces y accesibles, en particular para los más necesitados. Según las principales instituciones mundiales, las perspectivas económicas de Filipinas para los próximos seis años eran muy positivas. No obstante, el crecimiento inclusivo sólo se conseguiría a través de medidas concretas destinadas a remediar el persistente desempleo juvenil, el subempleo y el empleo vulnerable. En esa perspectiva, el Gobierno filipino había establecido tres prioridades: 1) suprimir las formas ilegales de trabajo contractual mediante la aplicación y el fortalecimiento del marco jurídico vigente; 2) promover el empleo pleno y productivo para todos, incluidos los jóvenes, las mujeres y los trabajadores poco calificados que estuvieran desempleados, subempleados u ocupados en empleos vulnerables, y 3) remediar las vulnerabilidades de los trabajadores involuntariamente desplazados como consecuencia de catástrofes naturales, crisis y otras emergencias. La OIT debería apoyar la cooperación regional encaminada a establecer la cobertura universal de la salud y la seguridad social, que incluya a los trabajadores migrantes. La paz duradera sólo podía lograrse satisfaciendo las necesidades fundamentales de cada ciudadano. Filipinas estaba empeñada en lograr un trabajo decente y un crecimiento económico inclusivos.
93. *El delegado de los trabajadores de Tailandia* reconoció que la política impulsada enérgicamente por el Gobierno había logrado mejoras generales en las condiciones de trabajo. Asimismo, las iniciativas de valoración de las competencias laborales habían mejorado el grado de satisfacción en el empleo y la calidad de los bienes producidos. La

administración del trabajo estaba participando en una serie de proyectos, lo que demostraba que el tripartismo estaba perdurando y que se había comprendido la importancia de la sostenibilidad. La estabilidad y la prosperidad producirían un desarrollo sostenible del mercado de trabajo nacional, en consonancia con la filosofía del Rey Bhumibol Adulyadej. Tailandia iba a contribuir a la construcción de un futuro con trabajo decente y desarrollo sostenible en Asia y el Pacífico.

94. *El delegado de los empleadores de la República de Corea* se refirió a la evolución de los mercados laborales de la región, que estaban adoptando las nuevas tecnologías y nuevas formas de empleo. Al respecto, observó que los trabajadores del sector formal ganaban hasta cuatro veces más que los trabajadores de las pymes del sector informal. El desempleo de los jóvenes de la República de Corea había alcanzado su nivel más alto desde 1999, y las condiciones de los trabajadores eran deficientes, ya que, por ejemplo, estaban sometidos a horarios de trabajo excesivos. Estos problemas tenían que ser resueltos si se pretendía lograr un crecimiento inclusivo. Se debería prestar más atención al trabajo en los sectores de la agricultura y los servicios, en los que la tecnología había mejorado las condiciones laborales. Debería darse prioridad a la calidad de los puestos de trabajo, y no sólo a su cantidad. Entre las condiciones de equidad del mercado de trabajo deberían incluirse la igualdad de oportunidades, la remuneración justa y la redistribución. El sistema de remuneración basado en la antigüedad era obsoleto y perjudicial para los trabajadores jóvenes con altos niveles de rendimiento. En el contexto de reforma del mercado de trabajo, los empleadores no deberían centrarse en reducir los costos laborales, y los sindicatos deberían defender los intereses de todos los trabajadores, y no sólo de sus miembros. Era esencial que los empleadores consideraran la creación de empleo como la expresión máxima de la responsabilidad social de la empresa. La OIT debería hacer de la creación de empleo una prioridad absoluta, especialmente para los jóvenes.
95. *El Ministro de Trabajo y Bienestar Social de la República Democrática Popular Lao* dijo que su país se había propuesto alcanzar un crecimiento económico centrado en el desarrollo de los recursos humanos, en el marco de su octavo Plan quinquenal nacional de desarrollo social y económico. Su Ministerio promovía y protegía los derechos de los trabajadores, fomentando el empleo y fortaleciendo su sistema de información sobre el mercado de trabajo con arreglo a su propia visión estratégica organizada en planes quinquenales hasta 2030. El Programa de Trabajo Decente por País 2011-2015, ya clausurado, había abarcado temas como el desarrollo de competencias, la promoción del empleo, la iniciativa empresarial, el diálogo social, las relaciones laborales y la administración del mercado de trabajo. El Gobierno estaba estudiando la elaboración de una estrategia de protección social en un entorno de colaboración con los trabajadores y los empleadores, y había aprobado recientemente la realización de un nuevo Programa de Trabajo Decente por País 2017-2020. La reciente *Declaración de Vientiane sobre la transición del empleo informal al empleo formal para la promoción del trabajo decente en la ASEAN* demostraba la firme voluntad de la República Democrática Popular Lao de aplicar la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), y de obrar por el cumplimiento de los ODS. La República Democrática Popular Lao acogería con beneplácito el apoyo de la OIT a la realización de estos esfuerzos.
96. *El delegado de los trabajadores de Bahrein* señaló la necesidad de aumentar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo. Al respecto, precisó que en Bahrein las mujeres representaban más del 30 por ciento del mercado laboral, pero se necesitaban nuevas iniciativas para solventar la discriminación en el empleo, incluso mediante la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales pertinentes de la OIT. Los trabajadores migrantes representaban entre el 60 y el 90 por ciento de la fuerza de trabajo en los países del Consejo de Cooperación del Golfo; se necesitaba un sistema que garantizara sus derechos sin discriminación, lo cual suponía que se adoptara un enfoque transnacional y transversal. La subcontratación y la disminución de la proporción de puestos de trabajo permanentes

redundaban en un aumento de las condiciones de trabajo desiguales. El orador indicó que Bahrein había aceptado un PTDP en 2010, pero no había adoptado las medidas necesarias para ponerlo en práctica. Los sindicatos de Bahrein habían pedido al Gobierno que acelere los esfuerzos encaminados a cumplir su Programa de Trabajo Decente, especialmente porque el país contaba con todas las capacidades y recursos necesarios para hacerlo.

97. *El Ministro de Recursos Humanos de Malasia* declaró que la inclusión era un principio fundamental para Malasia y lo seguiría siendo en el marco del undécimo Plan de Malasia (2016-2020), que se concentraba en el crecimiento económico y la mejora de la distribución de la riqueza nacional. El Plan se orientaba a mejorar la eficiencia del mercado de trabajo en la perspectiva de acelerar el crecimiento, dando prioridad al aumento de la productividad laboral y los salarios. En la práctica, esto significaba que había que crear empleos más calificados, favoreciendo la inversión en campos con alto contenido de conocimientos y reduciendo las diferencias de remuneración a fin de incrementar la parte del PIB destinada a la masa salarial. Entre las medidas previstas se incluían la realización de reformas reglamentarias y el establecimiento de sistemas integrados de información y de programas destinados a aumentar la tasa de actividad de los jóvenes y las mujeres. En particular, se estaba revisando el sistema de educación y formación técnica y profesional (EFTP). Se había previsto que el 60 por ciento de los 1,5 millones de puestos de trabajo que se crearían en el país para 2020 iban a requerir conocimientos adquiridos en la EFTP, por lo que se estaban realizando importantes inversiones institucionales para responder a esta necesidad y garantizar la disponibilidad de los servicios de EFTP que interesaban a la industria. El aprendizaje a lo largo de toda la vida era vital para asegurar el perfeccionamiento continuo de las competencias laborales de las personas de 15 años y mayores. El innovador programa sobre reconocimiento de los aprendizajes anteriores también contribuiría a que se reconocieran los conocimientos y experiencias adquiridas previamente por los trabajadores a efectos de la certificación de sus competencias.
98. *El Ministro de Trabajo y Empleo de Nepal* puso de relieve el potencial de la región para lograr un crecimiento inclusivo, un desarrollo sostenible y la erradicación de la pobreza. Esto requería que se fortalecieran las alianzas capaces de promover la inversión, la transferencia de tecnología y la innovación. En muchos países predominaban la baja productividad y el trabajo informal, por lo que se necesitaban esfuerzos concertados para crear oportunidades de empleo en las zonas rurales y urbanas. La transformación de los puestos de trabajo debía ir acompañada de una transformación de las competencias laborales. En el contexto predominantemente agrario de Nepal, hacían falta más empleos para garantizar la justicia social y la paz. La nueva Constitución de Nepal había sentado las bases para el ejercicio del derecho al empleo y de los derechos laborales fundamentales. Se habían adoptado nuevas reformas legales y políticas para ayudar a crear más trabajo productivo, gestionar la migración laboral, proteger a los trabajadores marginados y fortalecer el diálogo social. Muchos trabajadores jóvenes se marchaban de Nepal en busca de empleo, y se necesitaba una migración ordenada, humana y regular que permitiera asegurar oportunidades continuas de trabajo productivo. Los mecanismos consultivos regionales, como el Proceso de Colombo y el Diálogo de Abu Dhabi, eran plataformas importantes para desarrollar la comprensión mutua y la cooperación. Por otra parte, la OIT debería ampliar su apoyo a Nepal para ayudarle a avanzar más rápidamente hacia la estabilidad y la prosperidad tras los devastadores terremotos de 2015.
99. *Un delegado gubernamental de Indonesia* dijo que el trabajo decente era uno de los principales motores para la consecución de los ODS. La región de Asia y el Pacífico había desempeñado un papel importante a este respecto, pese a las dificultades derivadas del envejecimiento de las sociedades, el cambio tecnológico, la integración económica y la ecologización de la producción. En Indonesia se estaban llevando a cabo varias iniciativas en el marco de su PTDP, como el desarrollo de las capacidades de los empleadores y los trabajadores para forjar relaciones laborales armoniosas. También se habían emprendido

iniciativas para extender la protección social a todas las personas, incluidos los niños, los trabajadores migrantes y los trabajadores domésticos. La creación de empleo para el crecimiento inclusivo era objeto de diversas innovaciones orientadas a desarrollar las competencias laborales de los trabajadores, especialmente las mujeres y hombres jóvenes, y a facilitar la armonización entre la oferta y la demanda de competencias a través de un sistema de información en línea sobre el mercado laboral. En materia de migración, el Gobierno estaba desplegando iniciativas en el plano bilateral para asegurar la protección de los trabajadores migrantes, proclamando una moratoria sobre la colocación de trabajadores no calificados; en el ámbito multilateral de la ASEAN, estaba promoviendo la adopción de normativas destinadas a proteger los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias. Indonesia apoyaba el llamamiento a la acción incluido en el Informe del Director General. La OIT debería potenciar su labor con respecto a ODS específicos, teniendo en cuenta el contexto de cada país.

100. *El Ministro de Trabajo de la Autoridad Palestina* recordó el constante sufrimiento de los trabajadores palestinos y de sus familias bajo la ocupación israelí. A pesar de los mejores esfuerzos del Gobierno para llevar a cabo reformas en el mercado de trabajo, el desempleo y la pobreza estaban aumentando, y el 30 por ciento de la fuerza de trabajo se encontraba por debajo del umbral de la pobreza. El crecimiento negativo impedía que el sector privado generara empleos. Las prioridades nacionales para 2017-2022 se centraban en varias prioridades en materia de trabajo decente, como la puesta en funcionamiento del Fondo palestino para el empleo y la protección social, cuya cobertura sería de 900 000 trabajadores; la adopción de reglamentos sobre las actividades sindicales para garantizar la libertad sindical y el derecho de sindicación; y la revisión de la legislación laboral con el objeto de proteger los derechos de los trabajadores en las áreas de la seguridad y la salud, las cooperativas y los salarios mínimos. El Gobierno se había comprometido a respetar las normas internacionales del trabajo en la legislación y la práctica, y había procurado fortalecer las alianzas con organizaciones regionales e internacionales para apoyar esos esfuerzos.
101. *El delegado de los empleadores de China* dijo que su organización, la Confederación Empresarial China (CEC), estaba promoviendo la innovación para acelerar la transformación y la modernización de las empresas, incluso mediante la cooperación internacional. Las empresas chinas necesitaban ser líderes en el desarrollo de las pymes en la cadena de suministro. La CEC también estaba empeñada en construir relaciones laborales armoniosas, incluso mediante el seguimiento de las relaciones laborales durante el período de ajuste estructural, y en comunicar sus conclusiones al Gobierno. En las ciudades de China había 270 millones de migrantes rurales ejerciendo una actividad laboral. Estos trabajadores eran un inmenso recurso a disposición de las empresas chinas, y sus derechos, con inclusión de la equidad salarial, tenían que ser protegidos. La CEC estaba colaborando con sus miembros para identificar los cambios en el entorno empresarial y en el mercado de trabajo, información que les permitiría facilitar la mejora de las calificaciones y optimizar la creación de empleo. La Confederación preconizaba activamente el ejercicio de la responsabilidad social de las empresas, para asegurar el pleno respeto de los derechos de los trabajadores y favorecer la adopción de una estrategia de negocios ecológica y con bajas emisiones de carbono. La OIT debería intensificar su apoyo a los mandantes de la región con el fin de desarrollar sistemas de gobernanza laboral más eficaces.
102. *El delegado de los empleadores de Tailandia* dijo que las empresas de su país necesitaban aumentar la competitividad mediante el respeto del trabajo decente en el contexto del comercio mundial. Las empresas tailandesas conocían los requisitos que estaban aplicando los compradores internacionales como resultado de las políticas de auditoría social, incluso en relación a los derechos de los trabajadores. El Gobierno estaba fortaleciendo el marco jurídico para mejorar la competitividad de las pymes, y también estaba combatiendo el trabajo infantil y la discriminación. Eran cada vez más numerosas las empresas que

proporcionaban servicios de guardería a su personal con el fin de mejorar las oportunidades de trabajo para las mujeres, así como facilidades para acomodar a los trabajadores con discapacidad. El Gobierno estaba mejorando la gestión de la fuerza de trabajo migrante con el objeto de evitar el trabajo indocumentado y precario. La escasez de mano de obra en el país obligaba a las industrias a unirse para mejorar la calidad de los servicios y la productividad. También se alentaba a las empresas a desarrollar normativas sectoriales sobre el desarrollo de las competencias laborales en la perspectiva de mejorar la productividad y los salarios. Esto era esencial para ayudar a las empresas y a los trabajadores a prepararse para afrontar los efectos de la cuarta revolución industrial.

103. *El delegado de los trabajadores de Filipinas* dijo que, reconociendo que la región de Asia y el Pacífico era tal vez la fábrica del mundo, se caracterizaba también por adolecer de flagrantes déficits de trabajo decente y de una utilización creciente de formas atípicas de trabajo, en una economía en la que predominaba una repartición desigual de los beneficios derivados de las altas tasas de crecimiento. La competitividad por sí sola era insuficiente. Las empresas multinacionales debían asumir su responsabilidad en cuanto a las violaciones de los derechos laborales en las cadenas mundiales de suministro. Se necesitaba disponer de un conjunto de imperativos políticos para hacer frente a esos déficits, incluso en Filipinas. Los incentivos a la inversión debían condicionarse al suministro de empleos de calidad y a la concertación de acuerdos comerciales formulados en consonancia con las normas internacionales del trabajo. Había que reforzar el cumplimiento de la legislación laboral y poner fin a los acuerdos de trabajo establecidos sobre condiciones de explotación, como el trabajo a contrata. El Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), debería ser ratificado y se deberían proteger los derechos de los trabajadores migrantes. Los crímenes antisindicales, como los asesinatos y los secuestros, no debían quedar impunes.
104. *Un representante del Gobierno de Jordania* observó que los datos agregados sobre la región que figuraban en el Informe del Director General no contribuían a evaluar las necesidades de cada uno de los países. A los efectos de la presentación de los datos, hubiera sido más útil dividir la región en función de los niveles de desarrollo o del grado de aplicación de las normas internacionales del trabajo. Jordania había alcanzado varios logros en el marco de su último PTDP (2012-2017). Por ejemplo, había adoptado una nueva ley de protección social que abarcaba a los trabajadores por cuenta propia y era el primer país de Oriente Medio que se había dotado de disposiciones de protección de la maternidad y que había ratificado el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102). Jordania había extendido la protección del trabajo infantil. La presencia en el país de un gran número de refugiados sirios, que competían con los nacionales por las ya limitadas oportunidades de empleo, planteaba un gran desafío. También se estaban haciendo esfuerzos para mejorar la tasa de actividad laboral de las trabajadoras y avanzar hacia la igualdad de remuneración con respecto a los hombres.
105. *Un delegado suplente de los trabajadores de la India* señaló que el trabajo a contrata y la situación de los trabajadores migrantes planteaban desafíos importantes a los sindicatos. Si bien en el Informe del Director General se indicaba que en la región se habían registrado aumentos del número de puestos de trabajo y de los salarios, la realidad era que se trataba de un aumento mínimo de las oportunidades de empleo poco calificadas, en que los salarios y las condiciones de trabajo seguían siendo deficientes y la informalidad, elevada. Se habían logrado progresos, pero la situación de muchos trabajadores era dura y el sector informal no lograba organizarse. Así, los pobres seguían empobreciéndose, lo que ponía en peligro la estabilidad social. La migración de trabajadores tenía lugar desde las zonas rurales a las zonas urbanas, entre los estados de la India y entre los países de la región. Esto daba lugar a problemas de registro en la seguridad social y de determinación de los derechos de cada trabajador. Se necesitaba una ley específica para abordar el déficit de trabajo decente que afectaba a los trabajadores migrantes. Pero la implementación de las normas era un aspecto

fundamental, y cabía señalar que la aplicación de las normas laborales con respecto a los trabajadores migrantes había fracasado en los últimos años.

106. *El delegado de los trabajadores del Japón* tomó nota de los progresos realizados durante el Decenio del Trabajo Decente de Asia y el Pacífico, y citó a Fiji y Myanmar como ejemplos del progreso de la democratización. Sin embargo, seguía habiendo muchos problemas, como el aumento de la desigualdad, la persistencia de la desigualdad de género y la reducida tasa de ratificación de las normas de la OIT, al tiempo que se planteaban nuevos retos, como las catástrofes naturales, las crisis de los refugiados y los problemas relacionados con la migración. Había que establecer relaciones industriales constructivas a través del diálogo social con el fin de liberar todo el potencial de la región. La existencia de buenas relaciones laborales era indispensable para mantener y ampliar el empleo de calidad y la distribución equitativa de los beneficios. El crecimiento de las EMN, y la consiguiente extensión de las cadenas de suministro, determinaba que la promoción del diálogo social fuera aún más importante. La ratificación de los convenios fundamentales de la OIT y su plena aplicación serían fundamentales para afianzar dicho diálogo.
107. *Un delegado gubernamental de Australia* dijo que los cambios en el mundo del trabajo traían consigo oportunidades y desafíos. Entre los desafíos más comunes se incluían la rápida difusión de la tecnología y la globalización. Era importante prepararse para los cambios en la demanda, a fin de aprovechar las oportunidades de trabajo futuras, promover el desarrollo de competencias profesionales y el trabajo decente, y adaptar los marcos de política para ayudar a los trabajadores a desplazarse hacia nuevos puestos de trabajo. Australia había establecido la Agenda Nacional de Innovación y Ciencia para ayudar a las empresas a aprovechar las oportunidades derivadas del progreso tecnológico y científico. El mundo universitario y las industrias deberían colaborar con los esfuerzos en materia de educación y formación profesional de los jóvenes. El aumento de la participación de las mujeres y los jóvenes en el mercado de trabajo era determinante para el crecimiento. El Gobierno había comenzado a implementar el Programa de Empleo Juvenil PaTH, basado en un modelo de «preparar, ensayar, contratar», cuyo objeto era ayudar a los jóvenes solicitantes de empleo. El Gobierno apoyaba también la seguridad económica de las mujeres mediante trabajos remunerados, la oferta de una educación de clase mundial para las mujeres, la reducción de las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres, la erradicación de la violencia contra las mujeres, y la promoción de las mujeres a puestos de gestión y de dirección. En los programas de desarrollo se había dado prioridad a la equidad de género. Australia había apoyado el programa *Better Work* de la OIT, que había mejorado las condiciones de las trabajadoras. El orador destacó la importancia de la iniciativa sobre el futuro del trabajo, de la OIT, y de los ODS, e insistió en el importante papel que incumbía al Gobierno y también a los interlocutores sociales, el sector privado y la sociedad civil para asegurar el logro de estas iniciativas mundiales.
108. *El Ministro de Empleo, Productividad y Relaciones Laborales de Fiji* hizo hincapié en que su país seguía confrontado a muchas dificultades en la realización del trabajo decente, en particular con respecto al suministro de empleos de calidad. Al respecto, estaba de acuerdo con el informe en cuanto a que el trabajo decente era un medio para asegurar el éxito de muchos de los ODS. En Fiji, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente estaban ligados a la creación de puestos de trabajo y al empleo de los jóvenes. Fiji había emprendido esfuerzos concertados para reformar la educación, como la creación de la Comisión de Educación Superior de Fiji, el desarrollo de institutos técnicos y la focalización de la educación en el aprendizaje permanente, o aprendizaje a lo largo de la vida. Fiji había preparado su primera Política Nacional de Empleo, que debía aplicarse a partir de 2017. Por otra parte, había revisado su legislación laboral para asegurar su conformidad con los convenios de la OIT y había ratificado los ocho convenios fundamentales. El salario mínimo nacional se había introducido en 2014 y revisado en 2015. Para generar puestos de trabajo, Fiji había dado prioridad a las microempresas y las pequeñas y medianas empresas y

concedido subvenciones a las empresas en fase de creación. El cambio climático y su impacto eran motivo de gran inquietud para Fiji. En 2017, Fiji iba a ejercer la Presidencia de la 23.^a reunión de la Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP 23).

109. *El Ministro de Trabajo y Relaciones Laborales de Papua Nueva Guinea* dijo que las instituciones eficaces del mercado de trabajo eran fundamentales para lograr el trabajo decente y reducir las desigualdades. Papua Nueva Guinea había abordado este desafío a través de su Programa de Trabajo Decente por País 2013-2017, centrándose en las reformas en los ámbitos de las relaciones laborales, las relaciones de empleo, la remuneración de los trabajadores, la protección y la seguridad. La política nacional de empleo se estaba preparando en el marco de consultas tripartitas, y se había fijado un salario mínimo nacional con el fin de proporcionar una red mínima de seguridad. La OIT debería considerar la posibilidad de estudiar la formulación de un salario mínimo vital nacional real, que actuaría como posible principio rector en la fijación de los salarios. El país seguía aplicando su Plan de Acción Nacional sobre el trabajo infantil, en colaboración con los interlocutores sociales, el sector privado y la sociedad civil. Papua Nueva Guinea había ratificado los ocho convenios fundamentales de la OIT.
110. *El delegado de los trabajadores de Indonesia* dijo que los sindicatos y los grupos de la sociedad civil habían estado en la vanguardia de la promoción de la libertad sindical en Indonesia. El Convenio núm. 144 de la OIT, ratificado por el Gobierno, junto con los convenios fundamentales, constituía la base del diálogo social. Indonesia estaba poniendo en práctica un mejor sistema de protección social, que garantizaba el acceso a la salud, la seguridad social y las pensiones de vejez. Los trabajadores migrantes indonesios estaban sometidos a prácticas injustas, condiciones de trabajo vulnerables, exclusión y violencia sexual, y en algunos países arriesgaban la pena de muerte. Los países de acogida deberían proporcionar protección social a los trabajadores migrantes en consonancia con la Recomendación núm. 202 de la OIT. Por otra parte, el decreto presidencial sobre la fijación de los salarios mínimos en Indonesia había dejado de lado el mecanismo tripartito, lo que constituía un retroceso para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en el país. Las formas atípicas de empleo habían aumentado en las cadenas mundiales de suministro, lo que socavaba la seguridad en el empleo y el derecho de los trabajadores a la libertad sindical.
111. *El delegado de los empleadores de Indonesia* se refirió a las reformas democráticas en curso en su país, que se sumaban al desarrollo económico y el crecimiento. Estas reformas se encontraban en el centro de las políticas nacionales. Se estaba prestando más atención al ejercicio de los derechos humanos y los derechos laborales, como en particular la libertad sindical. Los avances en materia de seguridad social eran un logro tripartito nacional. Se había mejorado la calidad de los servicios y se había fomentado la rehabilitación de las infraestructuras. No obstante, los empleadores se veían obstaculizados por engorrosos mecanismos de cumplimiento normativo que no permitían actuar con flexibilidad en materia de contratación y despido. Ahora bien, los empleadores apoyaban el derecho a la libertad sindical y de asociación, pero consideraban que este derecho debía ejercerse de manera pacífica. Este no había sido el caso durante las manifestaciones callejeras más recientes. La legislación laboral debía armonizarse con la ley sobre seguridad social. En el futuro sería necesario seguir impulsando el desarrollo de los recursos, lo que incluía el desarrollo de las competencias laborales, la reforma de la EFTP, la mejora del aprendizaje y el establecimiento de mecanismos de certificación de la formación profesional adquirida. Indonesia necesitaba crear 3 millones de puestos de trabajo, mientras que la capacidad de absorción laboral actual era de sólo 1,4 millones de puestos de trabajo. Las prioridades eran el aumento de la productividad y las inversiones, y la promoción de la negociación colectiva.
112. *El Viceministro de Trabajo, Inválidos y Asuntos Sociales de Viet Nam* hizo hincapié en que, a medida que el país se había integrado progresivamente en la economía regional y mundial,

la promoción del trabajo decente, la participación activa en las cadenas mundiales de suministro y la búsqueda de un equilibrio entre el crecimiento económico, la justicia social y el desarrollo sostenible se habían convertido en pilares importantes de las políticas y la visión estratégica de Viet Nam. Recientemente se habían llevado a cabo reformas nacionales en los ámbitos del Código del Trabajo, la legislación sobre el empleo, la legislación sobre el seguro social, la educación profesional, la legislación sobre la infancia y la Ley de Seguridad en el Trabajo. Todos estos instrumentos jurídicos habían sido revisados y promulgados en consulta con los interlocutores tripartitos. El Gobierno había adoptado un conjunto exhaustivo de medidas para asegurar la aplicación de la legislación y las políticas en los ámbitos del empleo, la SST, la formación profesional, la igualdad de género y la inspección del trabajo. Viet Nam estaba empeñado en llevar adelante su PTDP 2017-2021 y en participar de forma efectiva en la integración económica internacional a través de la nueva generación de acuerdos de libre comercio que incluían la meta del trabajo decente para todos.

113. *El Viceministro de Asuntos Laborales Internacionales, del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social de Arabia Saudita*, manifestó su satisfacción ante el importante desarrollo económico experimentado por la región durante el último decenio. Pero habría dificultades en el futuro, habida cuenta de la actual inestabilidad mundial. Dicho esto, en un momento en que la economía se debatía por revivir después de la recesión económica iniciada en 2008, la región de Asia y el Pacífico había demostrado su resiliencia. Al respecto, proporcionó una visión general de los esfuerzos que estaba desplegando Arabia Saudita para dar prioridad al programa nacional *Vision 2030*. Este incluía la diversificación económica, la creación de empleos decentes, especialmente para las mujeres y los jóvenes, y la inversión en competitividad y en las pymes. Las pymes seguían siendo los principales impulsores de la economía, ya que aportaban el 20 por ciento del PIB. En el marco del programa *Vision 2030*, se preveía que la contribución de las pymes al PIB iba a pasar al 30 por ciento. Se habían emprendido numerosas iniciativas encaminadas a aumentar la participación de las mujeres saudíes en el mercado de trabajo.
114. *El Ministro de Comercio, Industria y Trabajo de Samoa* dijo que el país estaba comprometido con la Agenda 2030 y con el trabajo decente. Sus dificultades eran el aislamiento, los limitados recursos naturales y financieros, la falta de centros de incubación de empresas y de ayuda a los empresarios, y la dependencia de Samoa con respecto a los donantes. En los últimos años, Samoa había logrado algunos avances gracias a la reforma de la legislación laboral. Todos los mandantes estaban firmemente comprometidos con el tripartismo, pero Samoa necesitaba más apoyo para el desarrollo de capacidades, el aumento de las asociaciones público-privadas y la igualdad de participación de los mandantes. Samoa también necesitaba asistencia técnica para la reintegración de los trabajadores temporeros. El impacto del cambio climático explicaba el carácter singular de los problemas de Samoa, que por consiguiente requerían soluciones particulares. Samoa había solicitado la asistencia de la OIT en las siguientes esferas: trabajo decente para todos; acceso al empleo; transición de la economía informal a la economía formal; incorporación de la perspectiva de género y perfeccionamiento de las políticas de empleo en un mercado mejorado; mejora de la SST y el entorno de trabajo; empleos verdes; desarrollo de competencias laborales; y sistemas de información sobre el mercado de trabajo.
115. *El delegado de los trabajadores de Nepal* expresó su preocupación por la explotación de que eran víctimas los trabajadores migrantes, que estaban sometidos a procesos de contratación no regulados e injustos, y pidió mejores condiciones de trabajo para los trabajadores migrantes nepalíes. Por otra parte, dijo que apoyaba el cumplimiento de los ODS y una mayor inclusión de las mujeres en la fuerza de trabajo. En 2015, la legislación laboral de Nepal había sido revisada a este respecto, pero el resultado no era satisfactorio, pese a que contó con el apoyo del 90 por ciento de los votantes, tanto mujeres como hombres. Había que impulsar nuevas reformas a fin de asegurar la inclusión y la no discriminación en todos

los niveles. La reconstrucción posterior al último terremoto seguía adelante. En 2016 se habían cumplido veinticinco años de asociación histórica de Nepal con la OIT.

116. *El delegado de los empleadores de Bangladesh* dijo que su país necesitaba apoyo en áreas como el desarrollo de competencias laborales, los programas de aprendizaje, el fomento de aptitudes en función de las necesidades del mercado, el fomento del crecimiento inclusivo y el acceso a puestos de trabajo para los grupos desfavorecidos, como las personas con discapacidad. Bangladesh había logrado un notable progreso socioeconómico. Los sectores manufacturero y de servicios eran los principales impulsores de la economía. El orador elogió la acción de la Red Global sobre Empresas y Discapacidad, y señaló que para 2030 la integración de las mujeres en la fuerza de trabajo iba a elevar el PIB en más del 1,2 por ciento. Se había adoptado una «estrategia de crecimiento impulsada por el empleo». El país debía invertir tanto en infraestructura dura como en infraestructura blanda.
117. *Un representante de la CSI* dijo que el Gobierno de la India había emprendido la revisión y abrogación de la legislación sobre los derechos sindicales sin celebrar consultas tripartitas. En la práctica, esto había eliminado la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva en el país. Además, los sindicatos habían sido excluidos de la revisión de la legislación laboral y, en particular, de la Ley de Aprendizaje. En los últimos años, el trabajo decente y regular había perdido terreno ante el avance del sector informal. Los empleadores habían ejercido presiones sobre el Gobierno para que, en nombre del desarrollo nacional, modificara las leyes laborales en detrimento de los trabajadores. Éstos habían reaccionado convocando a una huelga muy generalizada. Los trabajadores consideraban que el crecimiento económico debería haber sido inclusivo y generado empleos decentes. El orador dijo que discrepaba de la declaración formulada por el representante gubernamental de la India, de que el salario mínimo nacional había pasado de 3 a 5 dólares de los Estados Unidos. En todo caso, el aumento seguía siendo insuficiente. Había que respetar plenamente todos los instrumentos de la Asamblea General de las Naciones Unidas y de la OIT sobre libertad sindical, negociación colectiva y libertad de reunión pacífica.
118. *El Ministro de Trabajo y Relaciones Sindicales de Sri Lanka* recordó los logros alcanzados en la región, entre los que figuraba el aumento de la esperanza de vida y del ingreso per cápita. Sin embargo, el desempleo juvenil, la pobreza extrema, la actividad informal, la falta de seguridad social y la escasa participación de las mujeres en la fuerza de trabajo seguían siendo retos importantes. La naturaleza del trabajo estaba cambiando y era necesario ajustar las leyes y las políticas en función de las nuevas relaciones laborales y oportunidades de empleo y de los efectos de la globalización. Con el apoyo de los interlocutores sociales, Sri Lanka había adoptado en 2016 su primera Ley Nacional de Salario Mínimo, y su Consejo Asesor Nacional sobre Cuestiones Laborales había contribuido a fomentar buenas relaciones laborales, como había hecho recientemente en el sector de las plantaciones. La región de Asia y el Pacífico se caracterizaba por su diversidad, y la OIT debía examinar los distintos factores que contribuían a los déficits de trabajo decente y proporcionar una orientación política adaptada en consecuencia.
119. *Un delegado gubernamental de Camboya* dijo que los principios del trabajo decente estaban incorporados en las políticas nacionales de desarrollo de su país, cuyo objeto al respecto era lograr un crecimiento inclusivo y sostenible, ampliar la protección social y fortalecer el tripartismo. Una ley sindical adoptada en 2016 había reducido el número mínimo de afiliados exigido para obtener la calidad de organización sindical más representativa. Por otra parte, la gobernanza del mercado de trabajo iba a mejorar cuando se promulgara la nueva ley sobre la solución de conflictos laborales y se instaurase un nuevo mecanismo para la revisión anual del salario mínimo en el sector de la confección y el calzado. Además, se había previsto la promulgación de una ley sobre el salario mínimo que extendería este mismo marco de negociación a otros sectores económicos. Camboya también se proponía introducir un plan

de pensiones en 2017, y su Agencia Nacional de Empleo se esforzaba por proporcionar mejores servicios de información sobre el mercado de trabajo.

120. *Un delegado gubernamental del Pakistán* puso de relieve la atención prioritaria que su país prestaba al desarrollo de los recursos humanos como medio para acelerar el crecimiento y el desarrollo potenciando las competencias laborales, especialmente de los trabajadores jóvenes. Era necesario mejorar las condiciones de los trabajadores, impulsando las reformas jurídicas necesarias y el desarrollo de los sistemas administrativos y de protección social, dando cumplimiento así a las obligaciones del Pakistán en virtud de las normas internacionales del trabajo. En el marco de los dos PPTD anteriores, el Pakistán había revisado su legislación laboral, alentado la actividad sindical en los sectores informales, como el trabajo en el servicio doméstico, elaborado planes de acción sobre SST y fomentado la igualdad de género y la prevención del acoso sexual. Recientemente se había inaugurado su nuevo PTDP, que tenía cuatro prioridades: promover el trabajo decente en la economía rural; promover la creación de empleos para los jóvenes y otros grupos vulnerables; fortalecer el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo; y ampliar la protección social. Hacía poco, el Gobierno había celebrado consultas con múltiples partes interesadas para analizar el futuro del trabajo en todo el país.
121. *Un delegado gubernamental de Brunei Darussalam* señaló que, aun cuando su país tenía una de las tasas más elevadas de trabajadores altamente calificados, persistían allí las desigualdades en materia de calificaciones. Se estaba realizando un esfuerzo nacional para reducir el desempleo, incluso mediante la inversión extranjera directa (IED) orientada a la creación de puestos de trabajo. Además, la iniciativa Darussalam Enterprise (DARE) tenía como objetivo fomentar el crecimiento del empleo a través de la movilización del potencial empresarial local. Brunei Darussalam se había comprometido a eliminar el trabajo forzoso, la trata de personas y el trabajo infantil. La adopción de medidas de protección social sostenibles e integradoras era fundamental para erradicar la pobreza. Con este fin, su Gobierno había elaborado un plan complementario de pensiones contributivas, que complementaba el Fondo Fiduciario para los Trabajadores Asalariados.
122. *El delegado de los trabajadores de Camboya* dijo que la viabilidad de los regímenes de seguridad social de su país era incierta. El plan de indemnización por accidentes de trabajo protegía actualmente a 1 millón de trabajadores, pero debería extenderse a los sectores informal y público. La Ley de Sindicatos se había adoptado en un contexto de inestabilidad laboral, y había impuesto restricciones en las áreas de la resolución de controversias y la organización de huelgas, así como la obligación de los sindicatos de compartir la información financiera con las autoridades. Estas medidas violaban el Convenio núm. 87 de la OIT y dificultaban el trabajo de los sindicatos independientes. Si bien era cierto que se habían presentado a la OIT diversos casos de violaciones de la libertad sindical, y que el Gobierno había consentido abordar estas cuestiones, en la práctica se habían logrado pocos avances y los dirigentes sindicales seguían siendo objeto de vigilancia y de procesamientos penales. La ampliación prevista del salario mínimo a todos los sectores económicos era una medida acertada, siempre y cuando en la futura ley se reflejaran los intereses de los trabajadores y se incluyeran disposiciones más eficaces que el mecanismo actual de salario mínimo por lo que se refería a satisfacer las necesidades vitales básicas.
123. *El delegado de los empleadores de los Emiratos Árabes Unidos* señaló que el sector privado creaba millones de empleos para los nacionales y los trabajadores migrantes y recogía las prioridades socioeconómicas del país, de conformidad con los principios del trabajo decente. De hecho, el sector no petrolero había aportado el 60 por ciento del PIB en 2015, lo que había contribuido a aumentar las oportunidades de empleo y los ingresos. La Cámara de Comercio e Industria esperaba desarrollar aún más el sector empresarial y las competencias laborales necesarias para apoyar el desarrollo sostenible del país. El Gobierno estaba

trabajando para establecer protecciones adecuadas en materia de seguridad social y reforzar el diálogo social.

124. *Una delegada gubernamental de Hong Kong, China*, observó que su Gobierno concedía gran importancia a la mejora y salvaguardia de los derechos y beneficios de los trabajadores. El salario mínimo legal, vigente desde 2011, protegía a los trabajadores de bajos ingresos sin afectar negativamente la flexibilidad del mercado de trabajo, el crecimiento económico o la competitividad. En cuanto al diálogo social, el Gobierno había aplicado firmemente el tripartismo en el marco de las deliberaciones sobre las políticas y la legislación del trabajo, en los trabajos de la Junta Asesora sobre Cuestiones Laborales (LAB) y en la promoción activa de negociaciones voluntarias y directas entre trabajadores y empleadores o entre sus organizaciones respectivas. Para la LAB, el Gobierno aplicaba estrictamente el principio de la libertad de elección, y nombraba a los representantes de los empleadores y de los trabajadores que habían sido libremente elegidos por las asociaciones de empleadores y los sindicatos de trabajadores, respectivamente. Concretamente, los representantes de los trabajadores de la LAB habían sido elegidos libremente por todos los sindicatos de trabajadores de la Región Administrativa Especial de Hong Kong, y a ningún sindicato se le había sido negado la oportunidad de votar en dichas elecciones. El derecho de los trabajadores a afiliarse a un sindicato y a participar en actividades sindicales estaba adecuadamente protegido por las leyes laborales.
125. *El delegado de los empleadores de Timor-Leste* subrayó que las competencias técnicas y profesionales eran deficientes en su país, donde el 60 por ciento de la población tenía menos de 25 años y sólo el 19 por ciento de los empleos se encontraban en el sector de la economía formal. El país necesitaba diversificar su economía, centrada hasta ahora en el petróleo y el gas, a través de la IED y de la integración en los mercados mundiales como miembro de la ASEAN y de la Organización Mundial del Comercio (OMC). El desarrollo del sector privado también era crucial para la creación de empleo, la reducción de la pobreza y la lucha contra los altos niveles de desempleo juvenil. En este esfuerzo, se necesitaban leyes sólidas y buenas prácticas de gobierno que fomentaran el desarrollo empresarial y la competencia leal entre las empresas locales y las empresas extranjeras. Había que institucionalizar el apoyo a la iniciativa empresarial y fortalecer el sistema educativo a fin de equipar a los trabajadores con las competencias necesarias.
126. *Un representante de la Confederación Internacional de Sindicatos Árabes (CISA)* pidió que la OIT, junto con los sindicatos y las organizaciones de empleadores, multiplicaran sus iniciativas destinadas a proteger los derechos de los trabajadores migrantes. A pesar del progreso registrado en la región, demasiados trabajadores permanecían en la extrema pobreza y demasiados jóvenes seguían desempleados. Los bajos índices de ratificación de los convenios de la OIT agravaban las dificultades de los trabajadores, ampliaban la brecha entre ricos y pobres y amenazaban la estabilidad social. En el Informe del Director General se había omitido considerar la incidencia de la intervención y la ocupación militar extranjeras en la difícil situación de los trabajadores. El terrorismo había desestabilizado a muchos países de la región, con efectos devastadores para los trabajadores. Además, era frecuente que en los planes nacionales de desarrollo no se abordaran el trabajo precario y la prevalencia de la actividad informal. Desatender el ejercicio de la libertad de asociación y de otros derechos de los trabajadores tenía por efecto excluir aún más a los trabajadores de la prosperidad compartida. Esto no sólo perjudicaba a los trabajadores, sino que también menoscababa los niveles de consumo y, en última instancia, a la estabilidad social. La OIT necesitaba aumentar su apoyo a los sindicatos para que éstos pudieran cumplir su función de protección de los trabajadores.
127. *Un representante de la Institution of Occupational Safety and Health del Reino Unido (IOSH)* observó que había una creciente demanda de transparencia y rendición de cuentas por parte de los interlocutores sociales, incluso con respecto a la presentación de los informes

de las empresas. Los avances mundiales, como los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, de las Naciones Unidas, los ODS de la Agenda 2030 y la nueva norma ISO 45001, sobre los sistemas de gestión de la salud y la seguridad, eran contribuciones acertadas a este respecto. Muchos de los retos planteados en el campo de la salud, como el envejecimiento de las sociedades y la prolongación de la vida laboral, eran de larga duración. Por consiguiente, la gestión de la salud y la seguridad debía ser vista como una inversión en el futuro y no como un costo. Para superar los grandes desafíos mundiales se necesitaba la contribución de los empleadores socialmente responsables, los gobiernos y los trabajadores calificados. El IOSH había desarrollado herramientas gratuitas para ayudar a estos actores a desarrollar las capacidades que permitieran que las personas, las empresas y las comunidades se beneficiaran de un trabajo decente, seguro, saludable y sostenible.

- 128.** *Un representante de la Juventud Obrera Cristiana Internacional* dijo que era necesario invertir en políticas de protección social nacionales, integrales y ampliamente respaldadas, para reducir la desigualdad y la exclusión social, de conformidad con la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), de la OIT. La región era particularmente vulnerable a los efectos del cambio climático, por lo que era necesario vincular la protección social y la reducción del riesgo de catástrofes con las políticas de adaptación al cambio climático. En particular, debería darse prioridad al ejercicio efectivo del derecho a la atención de salud para todos. También era necesario adoptar reglamentaciones más estrictas y más eficaces para asegurar una migración equitativa, lo que suponía garantizar el derecho de los trabajadores migrantes a organizarse y negociar colectivamente. Mejorar la gobernanza en las cadenas mundiales de suministro era otra de las prioridades, que incluía la necesidad de disponer de una única normativa universal sobre las empresas y los derechos humanos, complementada por un mecanismo de presentación de quejas obligatorio. También era tiempo de revisar las actuales normas de la OIT, a fin de hacer constar en éstas la necesidad del salario vital para los trabajadores.

Debates en sesión plenaria especial

- 129.** La Reunión Regional celebró tres debates en sesión plenaria especial, sobre los temas siguientes: Construcción de un futuro con trabajo decente en Asia y el Pacífico – Tendencias, retos y políticas en materia de creación de empleo, derechos y equidad; Competencias laborales para el futuro; y Fortalecimiento del diálogo social para un crecimiento inclusivo y sostenible.

Construcción de un futuro con trabajo decente en Asia y el Pacífico – Tendencias, retos y políticas en materia de creación de empleo, derechos y equidad

- 130.** *El Vicepresidente gubernamental* presidió el debate en sesión plenaria especial, que fue moderado por la Sra. Deborah Greenfield, Directora General Adjunta de Políticas de la OIT. El panel estuvo compuesto de la siguiente manera:

- Sr. Manish Gupta, Secretario Adjunto, Ministerio de Trabajo y Empleo, India;
- Sra. Lama Al-Sulaiman, miembro de la Junta Directiva, Cámara de Comercio e Industria de Jeddah, Arabia Saudita;
- Sr. Jianhua An, Director General del Departamento de Enlace Internacional, Federación China de Sindicatos;

— Sra. Maha Ali, profesora industrial de la Escuela de Gestión y Logística de la Universidad Germano-Jordana, Jordania.

131. *La moderadora* presentó los aspectos principales relativos al tema del debate. Luego, enumeró una serie de logros alcanzados en la región en el último decenio, como el notable crecimiento económico (cuya tasa anual media había sido del 6 por ciento en Asia y el Pacífico y del 4,7 por ciento en los Estados árabes), la elevación del nivel de vida y la salida de la pobreza de 180 millones de trabajadores. Sin embargo, todavía quedaban muchos problemas: 192 millones de trabajadores seguían en situación de pobreza, 1 000 millones de trabajadores seguían en situación de empleo vulnerable y tenían un acceso escaso o nulo a la protección social, el 60 por ciento de los trabajadores de la región estaban ocupados en formas atípicas de empleo, la parte del empleo informal se situaba entre el 62 y el 85 por ciento del empleo total, y era incluso mayor en las zonas rurales y agrícolas, y persistían las diferencias de género, como, por ejemplo, en cuanto a la tasa de participación en el mercado de trabajo.
132. *El Sr. Gupta*, respondiendo a una pregunta sobre la combinación de políticas que sería necesaria para combatir la pobreza y las desigualdades, describió un conjunto de políticas que estaban siendo aplicadas o que habían sido aplicadas por el Gobierno de la India. Se trataba, por ejemplo, del desarrollo de programas de empleo rural, de la formalización de la economía informal y de la ampliación de la protección social. En la India, alrededor del 68 por ciento del empleo se encontraba en el medio rural y el 48 por ciento, en la agricultura. El Gobierno había puesto en marcha programas de empleo público que habían sacado a millones de personas de la pobreza, disminuido la migración y reducido la explotación en el trabajo. Sin embargo, estos programas planteaban algunos retos: por ejemplo, trabajaban principalmente con subsidios gubernamentales, y resultaba difícil identificar a las personas que más necesitaban los programas de asistencia social. Además, había dudas en cuanto a la viabilidad de varios programas de microfinanciación, ya que la financiación pública necesaria para sostenerlos seguía tropezando con problemas. Como ejemplo positivo, citó una estrategia de política implementada por el Gobierno de la India, que se centraba en el aumento de la implantación de la tecnología de comunicación móvil en las zonas rurales, y que había contribuido a mejorar las competencias de los agricultores. Cuando se orientaban adecuadamente, ese tipo de intervenciones proporcionaban aplicaciones y servicios móviles que permitían mejorar las competencias y la productividad, obtener información relacionada con el mercado y aplicaciones de las tecnologías de la información y las comunicaciones, etc., y reforzaban igualmente los programas de los servicios de empleo existentes.
133. *La Sra. Al-Sulaiman* proporcionó información sobre lo que las organizaciones de empleadores podían hacer para apoyar la competitividad, la productividad y la creación de empleo en las pymes. Los empleadores necesitaban informes basados en datos fácticos que ayudaran a las pymes a negociar con los gobiernos. Los empleadores necesitaban un entorno más propicio para el crecimiento. Las políticas inciertas coartaban el crecimiento. Los empleadores tenían que estar más dispuestos a adoptar los diversos tipos de transformación. Por ejemplo, la tecnología estaba transformando la industria manufacturera, que había dejado de emplear mano de obra no especializada para convertirse en un sector altamente calificado y basado en la tecnología. Por otra parte, el crecimiento económico de ciertos sectores dependía de los migrantes, y los empleadores tenían que cambiar sus actitudes para apoyar una mayor diversidad.
134. *El Presidente* se refirió a los millones de trabajadores ocupados en la economía informal y en empleos vulnerables, y a la forma de reducir la actividad informal y la vulnerabilidad, en particular en el caso de los migrantes, las mujeres y los trabajadores empleados por períodos cortos. Las organizaciones de trabajadores estaban profundamente preocupadas por la persistencia del empleo informal. Pero tales preocupaciones debían ser compartidas por toda la sociedad, incluidos los gobiernos y los empleadores. Los trabajadores contribuían a la

creación de riqueza y si sus derechos no eran respetados, el futuro de la región sería precario. Los mandantes tripartitos deberían explorar las causas profundas de la informalidad y trabajar juntos para encontrar soluciones adecuadas a los diferentes contextos nacionales.

135. *El Sr. An* dijo que en el Informe del Director General se había destacado adecuadamente esta cuestión. Los sindicatos debían potenciar su capacidad para participar activamente en los procesos de toma de decisiones. Había varias estrategias que podrían ser útiles para reducir la pobreza y la actividad informal. Entre éstas se incluían los sistemas de salario mínimo, la extensión de la cobertura de protección social a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores de la economía informal, y el aumento de la financiación para la protección social, de manera que se pudiera asegurar una protección social mínima en todos los sectores. El orador dijo que se oponía a la mercantilización de la fuerza laboral, la intermediación laboral, la externalización y la subcontratación, que agravaban la informalidad. Si el corretaje de fuerza de trabajo no pudiera ser eliminado, debería ser regulado.
136. *La Sra. Ali* comenzó afirmando que la región era diversa cultural y económicamente y que el crecimiento económico se había traducido de manera diferente en distintos lugares por lo que se refería a la creación de empleo. Mientras que Asia Oriental y el Pacífico habían experimentado un aumento del desempleo, en Asia Meridional se había registrado una pequeña disminución; en los Estados árabes, el desempleo era estable. Sin embargo, la tendencia general era que el crecimiento económico no había conllevado los mismos niveles de creación de empleo en todas partes, y que incluso había revestido la forma de crecimiento sin empleo en algunos casos. Luego, propuso algunas ideas sobre las causas de estas tendencias. La categoría de los jóvenes de 15 a 24 años, cuyo total era de unos 1 200 millones de personas, planteaba dificultades. Una de cada seis personas era joven, que tenían dificultades para encontrar trabajo por dos razones: el número de puestos de trabajo creados era insuficiente para absorber a quienes se incorporaban a la fuerza de trabajo, y la calidad de los empleos creados no coincidía con las competencias actuales de los jóvenes.
137. La oradora señaló también que otros segmentos de la población eran excluidos debido a la falta de educación o de competencias, o por motivos discriminatorios, como ocurría a las mujeres y los migrantes. Para que el crecimiento económico fuera sostenible e incluyente, era necesario adoptar políticas que promovieran un equilibrio adecuado entre el trabajo y el capital, los dos factores más importantes de la producción. Había que dedicar más recursos a la captación de capitales e inversiones extranjeras directas, invertir en proyectos e infraestructuras y desarrollar servicios financieros inclusivos, en particular para las pymes. Pero era igualmente importante centrarse en la educación, a fin de dotar a las nuevas generaciones de los conocimientos y las competencias profesionales y empresariales necesarias. Este aspecto estaba vinculado con el debate sobre la forma en que la tecnología iba a incidir en los empleos actuales y futuros. La tecnología no debía verse como una amenaza, sino como una oportunidad, y había que disponer de las políticas que permitieran aprovechar esas oportunidades. Esto incluía el desarrollo de las competencias pertinentes para el uso de las nuevas tecnologías y para responder a los requisitos de las empresas.
138. La Sra. Ali destacó también la importancia de la iniciativa empresarial para la creación de recursos laborales y de capital. Al fomentar la iniciativa empresarial, los responsables de las políticas tenían que centrarse en dos aspectos: la infraestructura y, una vez más, la educación. Esta última proporcionaría los conocimientos y competencias para construir el espíritu emprendedor, y desarrollaría la mentalidad empresarial. La infraestructura para sustentar la iniciativa empresarial y las pymes sostenibles consistiría en políticas y disposiciones que ayudarían a las pymes a iniciar sus actividades y a crecer hasta convertirse en medianas y grandes empresas, creando empleo y manteniendo sus negocios. Se trataba, por ejemplo, de: infraestructuras legales (como los mecanismos de exención fiscal, el respaldo para la participación en contrataciones públicas, los servicios financieros inclusivos, las tasas de interés favorables, los programas preferenciales del sistema bancario, etc.); el apoyo a las

organizaciones de servicio a las empresas (como las instituciones gubernamentales responsables de la creación de empresas, o las organizaciones de empleadores); el apoyo para emprender actividades de marketing, etc.

139. *La moderadora* pidió a todos los panelistas que respondieran a la última pregunta, relativa a la protección social, y que se refirieran principalmente a la financiación y la cobertura de la protección social. Por su parte, señaló que si bien muchos países de la región habían dedicado un porcentaje creciente de su PIB a los programas de protección social y estaban ampliando ahora los mecanismos de protección social para dar una mejor cobertura a los grupos más vulnerables, los niveles de inversión social en la mayoría de los países de la región se mantenían por debajo del promedio mundial del 8,6 por ciento.
140. *El Sr. Gupta* indicó que la protección social era un factor clave para lograr un crecimiento inclusivo con reducción de las desigualdades. Los países estaban aumentando los recursos destinados a la protección social y extendiendo la cobertura en diversos grados. El Gobierno de la India había reconocido que la protección social era un derecho básico que el Estado estaba obligado a proporcionar. Su país había puesto en práctica muchos programas, sobre temas como la seguridad alimentaria, el derecho a la educación, la garantía del empleo rural, un programa de almuerzo escolar, programas de suministro de agua potable en las zonas rurales y los programas de salud y saneamiento. En el sector formal, la India contaba con un robusto sistema social que incluía un fondo de previsión y un programa estatal de seguros que ofrecía prestaciones de desempleo para los trabajadores de este sector.
141. El orador añadió que la cobertura de la seguridad social en el sector informal era un gran motivo de preocupación para la India, sobre todo porque este sector daba ocupación a entre el 90 y el 95 por ciento de la fuerza de trabajo. La legislación no diferenciaba entre trabajadores del sector formal o informal, y el empleador principal era responsable de cara al sistema de seguridad social. La India había introducido la portabilidad universal de las prestaciones a fin de solventar los problemas derivados de los cambios en el empleo y de la migración de los trabajadores. Esto había permitido ampliar la cobertura en el sector formal. Asimismo, el Gobierno había introducido los fondos de seguridad social sectoriales, pero la sostenibilidad y la aplicación seguían siendo un problema. Había otros programas gubernamentales destinados a los grupos más vulnerables, pero éstos tenían problemas relativos a la financiación (limitada) y a la identificación adecuada de los beneficiarios. El Gobierno también había introducido los regímenes voluntarios y subsidiados de protección social, y ahora estaba abandonando progresivamente los planes fragmentados y sustituyéndolo por un sistema integral de protección social para asalariados del sector formal y del sector informal, de acuerdo con las recomendaciones sobre los sistemas universales de protección social formuladas en la reciente reunión del grupo BRICS que trató este tema. El sistema integral tendría carácter contributivo para las personas que podían costearlo y no contributivo para las personas en situación de pobreza.
142. *El delegado de los empleadores de Sri Lanka* se refirió al artículo 3 del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), que promovía los sistemas de remuneración basada en el desempeño laboral, y preguntó de qué forma podrían mejorarse esos sistemas. La moderadora amplió la pregunta y pidió que en las respuestas se incluyeran aclaraciones sobre la relación con los sistemas de salario mínimo.
143. *El Sr. An* respondió refiriéndose a China, donde los salarios mínimos se fijaban a nivel de municipio al cabo de amplias consultas. Tales consultas podrían conducir, por medio de la negociación colectiva, al establecimiento de pisos o niveles de salario mínimo que incluyeran un sistema de remuneración según el desempeño, o se basaran en tal sistema.
144. *El delegado de los trabajadores de la India* elogió al Sr. Gupta por reconocer que el sistema de seguridad social indio tenía deficiencias relacionadas con problemas de gobernanza. Sólo

el 8 por ciento de los trabajadores de la India estaban ocupados en el sector organizado y, por lo tanto, amparados por la seguridad social. El 92 por ciento restante no estaba cubierto por dicho sistema. Dado que la Constitución de la India preveía el derecho fundamental de asociación, el delegado de los trabajadores se preguntaba qué era lo que impedía a la India ratificar los Convenios núms. 87 y 98.

145. *El Sr. Gupta* explicó que los funcionarios del Gobierno de la India no tenían ciertos derechos que se incluían en las disposiciones de los Convenios núms. 87 y 98. Su país había pedido la asistencia técnica de la OIT para abordar esta cuestión. En cambio, por lo que se refería a los empleados del sector privado, las leyes nacionales estaban en consonancia con ambos instrumentos.
146. *El consejero técnico de los trabajadores y delegado suplente de la República de Corea* dijo que el sector empresarial tenía la responsabilidad de construir el mundo de mañana. La economía de su país, como la de muchos Estados, estaba en recesión. Sin embargo, el ingreso de las empresas había aumentado. Hasta el momento, este mayor ingreso no había dado lugar a un efecto de goteo. El sector empresarial no estaba reinvertiendo sus beneficios, so pretexto de la incertidumbre en los mercados. El orador preguntó al panel cómo podría modificarse la ley para potenciar la responsabilidad social de las empresas en aras de la creación de empleo.
147. *La Sra. Al-Sulaiman* respondió recordando que hacían falta un entorno y políticas favorables a las empresas, y observó que en algunos países de la región las políticas estaban haciendo más difícil el contexto normativo para las empresas.
148. *El delegado de los trabajadores de Bangladesh* señaló que la mayoría de los trabajadores estaban ocupados en el sector privado, y que no había disposiciones que los protegieran. Los mecanismos de salarios mínimos podrían ser una solución para ofrecer dicha protección. Los sistemas de suministro subvencionado de productos básicos del hogar podrían ayudar a los trabajadores a financiar sus costos de vida, y funcionar así como mecanismo para complementar los salarios mínimos. Sin embargo, estos sistemas no siempre estaban disponibles para todos los trabajadores que vivían en la pobreza.
149. *El Sr. Gupta* explicó que en la India una junta tripartita se encargaba de recomendar cambios en el salario mínimo, después de examinar la evolución de los precios de los productos básicos y la inflación. Mediante este procedimiento, el salario mínimo se había incrementado recientemente en un 42 por ciento. La India también estaba contemplando el establecimiento de salarios mínimos específicos para cada sector. El país todavía tenía un mecanismo de distribución subvencionada de raciones de alimentos para las personas que vivían por debajo de la línea de pobreza. Aunque no tenía carácter universal, el sistema era examinado y revisado periódicamente.
150. *La Sra. Ali* añadió que las políticas de salario mínimo eran importantes para asegurar que las personas fueran menos pobres, pero también para garantizar que hubiera prestaciones para los desempleados. Dicho esto, era esencial distinguir entre las prestaciones de la seguridad social y el sistema de salario mínimo. Los países debían compartir las buenas prácticas sobre salarios mínimos que fueran adecuadas para los empleadores y que también respondieran a las necesidades de los trabajadores.
151. *Una consejera técnica de los trabajadores de Singapur* dijo que la externalización había entrañado una competencia desleal para los trabajadores de la región, y explicó que su organización había emprendido campañas de concienciación sobre el tema. La oradora pidió a la OIT que promoviera mejores políticas en materia de tercerización.

152. *El delegado de los trabajadores de Filipinas* planteó la cuestión de las nuevas formas de comercio y la emergencia de las nuevas tecnologías. El orador preguntó si la tecnología podía utilizarse realmente para resolver cuestiones políticas como, por ejemplo, qué tipo de puestos de trabajo estarían disponibles en el futuro. Por otra parte, manifestó dudas en cuanto a que los acuerdos comerciales pudieran ejercer un impacto positivo en la situación laboral, y se refirió a la evolución política reciente en los Estados Unidos, el Reino Unido, Alemania y su propio país, así como al auge del nacionalismo.
153. *Un consejero técnico de los trabajadores del Japón* se refirió al fenómeno denominado «karoshi» (exceso de trabajo) y citó el reciente ejemplo trágico de una joven de veintitantos años que se había suicidado, agobiada por este régimen. Era evidente que la dirección de su empresa no había asumido sus responsabilidades en este caso y había descuidado los derechos humanos básicos. Lamentablemente, no se trataba de un caso aislado. En este contexto, se refirió a la pesada carga que pesaba sobre muchas mujeres, problema que era común en Asia y el Pacífico. Su organización había establecido una atención telefónica de urgencia para prestar asistencia en esos casos, y estaba haciendo campaña para que se introdujeran reformas en la legislación y se mejoraran las condiciones de trabajo.
154. *La Sra. Al-Sulaiman* respondió a la pregunta sobre las nuevas tecnologías e insistió en que, quisiéramos o no, la tecnología ya estaba aquí y nuestros hijos la utilizaban en el hogar. Los jóvenes no tenían miedo de la tecnología y la utilizarían fácilmente.
155. *La Sra. Ali* dijo que suscribía esta opinión, y añadió que incumbía a las empresas decidir si utilizaban la tecnología en el entorno empresarial mundial. En todo caso, era difícil evitar el uso de la tecnología. Entre sus muchas ventajas figuraba la libertad que ofrecía a las mujeres para trabajar a domicilio, lo que significaba que podrían evitar los desplazamientos cotidianos hacia y desde el trabajo, o en cambio estar presentes en el lugar de trabajo. La tecnología podría proporcionar medios para evitar la tercerización, al permitir nuevas formas para realizar el trabajo, sin necesidad de desplazamientos físicos de los trabajadores o de las empresas.
156. *La Sra. Al-Sulaiman* se refirió a la cuestión del exceso de trabajo de las mujeres en el Japón, y destacó la importancia de la iniciativa *Women at Work* (Mujeres en el Trabajo). Al respecto, señaló la dificultad de alcanzar las metas relativas a las mujeres que figuraban en los ODS, y observó que este problema se planteaba en todo el mundo. La oradora citó la promesa de la campaña «HeForShe» (ÉlporElla) impulsada por ONU Mujeres, en la que el «He» tuvo que moverse para incluir la «She».
157. La oradora planteó también la cuestión de la economía de los cuidados a las personas, que no se había examinado suficientemente. Las mujeres que permanecían en casa desempeñaban un trabajo, si bien éste no era reconocido como tal. La economía de los cuidados era un ámbito que la OIT debía estudiar en más detalle, en particular para evaluar la forma en que se vinculaba a la economía informal. También era importante estudiar la forma de extender la protección social para que abarcara la economía de los cuidados.
158. *El Sr. Gupta*, en su intervención final, se congratuló de que la Reunión hubiera abordado las importantes cuestiones de la pobreza y la desigualdad en el trabajo. Estas cuestiones debían ser abordadas con un enfoque multidimensional, que se apoyara en las políticas económicas, fiscales y laborales apropiadas, incluyendo la protección social, la transición de la economía informal a la economía formal, y se centrara en la economía rural.
159. *El Sr. An* hizo hincapié en que se necesitaba una mayor participación de todas las partes interesadas. Era hora de unir la acción a la palabra. Había que seguir dialogando, pero era importante perfeccionar desde ya las competencias laborales. Para encontrar soluciones apropiadas a los problemas planteados a los trabajadores, era crucial estudiar las causas

fundamentales. Para mejorar la formulación de políticas debería fortalecerse la representación de los trabajadores.

160. *La Sra. Ali* resumió los cuatro requisitos previos siguientes: la educación necesaria para desarrollar las competencias laborales que los jóvenes necesitan para adaptarse a la evolución del mercado de trabajo; la inclusión financiera de las pymes; la formulación de prácticas y medidas adecuadas para promover la igualdad de género, aplicables por las empresas y su personal con el fin de potenciar la participación de las mujeres en la economía; y la integración económica a través del comercio, que reviste gran importancia en una región que tiene fuertes vínculos comerciales.

161. *La moderadora* clausuró la sesión resumiendo los siguientes puntos destinados a la formulación de recomendaciones sobre políticas:

- La importancia de la economía rural; es indispensable contar con condiciones de trabajo sostenidas y mejoradas, una mejor infraestructura, el uso de la tecnología de la información, el desarrollo de la iniciativa empresarial y la disponibilidad de mecanismos de microfinanciación.
- El papel de las organizaciones de empleadores en la promoción del trabajo decente. Sin embargo, se necesitan más estudios a fin de formular políticas basadas en datos fácticos. Hay que facilitar el diálogo social como medio para aumentar la productividad.
- En lo que atañe a la iniciativa empresarial, es importante contar con un entorno propicio al trabajo decente para todos; disponer de tecnologías adecuadas es otro factor importante. Para contar con una legislación laboral y unas políticas adecuadas se necesita un diálogo social en el que intervengan los interlocutores sociales, no sólo en las consultas, sino también en la aplicación efectiva. Estos interlocutores deberían privilegiar la acción, en vez de la palabra.
- La necesidad de construir un sistema de salario mínimo universal, que se revise periódicamente y se aumente adecuadamente.
- La protección social debería desarrollarse en todas las actividades, e integrarse en vez de fragmentarse. Además, debería extenderse a las economías informal y formal; y los gobiernos deberían tener la capacidad no sólo de desarrollar este sistema, sino también de aplicarlo. Las prestaciones de la protección social deberían ser transferibles.
- Los avances tecnológicos no se pueden evitar, y deberían ser adoptados, pues podrían facilitar el aprovechamiento de las formas atípicas de empleo. Sin embargo, las formas atípicas de empleo deberían ser objeto de una protección social adecuada.
- Hay que prestar una mayor atención a la economía de los cuidados a personas, habida cuenta de la evolución demográfica; está aumentando el número de personas de edad avanzada que necesitan atención, y este trabajo es realizado mayoritariamente por mujeres. Su potencial de creación de empleo es enorme, siempre y cuando se reconozca y valore adecuadamente.

Competencias laborales para el futuro

162. El Vicepresidente gubernamental presidió este debate en sesión plenaria especial, que fue moderado por la Sra. Azita Berar-Awad, Directora del Departamento de Política de Empleo de la OIT. El panel estuvo compuesto de la siguiente manera:

- Sra. Sandra Parker, Secretaria Adjunta, Departamento de Empleo, Australia;
- Sr. James Pearson, Director Ejecutivo, Cámara de Comercio e Industria, Australia;
- Sr. Nabhan Albatashi, Presidente, Federación General de Sindicatos, Omán;
- Sr. Johnny Sung, Profesor, Director del Centro de Desempeño de Competencias y Productividad, Instituto de Aprendizaje de Adultos, Singapur.

163. *La moderadora* hizo notar que el tema de las competencias laborales había sido un punto prioritario recurrente en las deliberaciones de la Reunión Regional de Asia y el Pacífico, y que el desarrollo de competencias promovía el crecimiento económico, impulsaba el empleo y reducía la desigualdad. La cuestión de las competencias para el futuro debería considerarse en el contexto de los debates sobre la rápida transformación tecnológica, el cambio demográfico, la fragilidad causada por el cambio climático, las catástrofes naturales y otros factores que alteraban radicalmente las economías y provocaban cambios repentinos en la creación de empleo y las necesidades de calificación. Por consiguiente, las principales preguntas relacionadas con las competencias para el futuro eran las siguientes: ¿Qué puestos de trabajo habría en el futuro? ¿Dónde se generarían? ¿Qué competencias se necesitarían? ¿Cómo podrían impartirse dichas competencias a la fuerza de trabajo? Entre las dificultades actuales en este campo se habían identificado, por ejemplo, la disponibilidad o base de competencias, la calidad de la educación y formación profesional, y el desfase generalizado entre las competencias disponibles en el mercado de trabajo y las competencias que necesitaban las empresas.

164. *La Sra. Parker* puso de relieve los aspectos más difíciles del desarrollo de competencias para el futuro del trabajo. Los principales impulsores del futuro del trabajo exigían que se adoptaran medidas inmediatas para actuar con previsión y equipar desde ya a las próximas generaciones con las competencias que interesaban al mercado. Los estudios realizados en Australia habían mostrado que los jóvenes australianos cambiarían de empleador 17 veces durante su vida laboral. En consecuencia, era mejor orientar la educación hacia la creación de grupos de ocupaciones y competencias que permitieran que los trabajadores se desplazaran entre puestos de trabajo y conjuntos de competencias dentro de un mismo grupo de empleos. Los grupos de empleos propuestos eran los siguientes:

- Generadores – empleos que exigían poseer competencias de interacción personal en áreas como las ventas, entretenimiento, administración de hoteles y otros servicios;
- Artesanos – empleos centrados en actividades manuales como la construcción, el mantenimiento, los servicios técnicos a clientes y los trabajos de instalación técnica;
- Prestadores de cuidados – empleos centrados en la mejora de la salud mental y física de otras personas, como la atención de enfermería, los cuidados en el hogar y los servicios de asesoría o psicología;
- Coordinadores – empleos de gestión de procesos administrativos y tareas de servicio público desempeñados entre bastidores, es decir, sin relación directa con los beneficiarios;
- Diseñadores – empleos en áreas como la arquitectura, la ingeniería, el diseño de ropa y el diseño gráfico y publicitario;
- Ejecutantes de tareas – empleos en áreas como los servicios a las empresas, la enseñanza o la consultoría;
- Tecnólogos – empleos en alguno de los diversos trabajos de la economía digital.

165. Gracias a los enfoques agrupados, las personas podían desplazarse fácilmente entre diferentes tipos de empleos y carreras profesionales. La dificultad residía en crear currículos escolares flexibles centrados en los conocimientos, las competencias, los comportamientos y las aptitudes. La educación debía ser integral y abarcar las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), el pensamiento crítico, la ética y las destrezas interculturales que pudiesen aplicarse transversalmente en todos los principales grupos de aprendizaje. En Australia, también se disponía de evaluaciones de la primera infancia en las que se utilizaban protocolos de diagnóstico nacionales ya en el primer año de enseñanza, centrados en la fonética, las relaciones interpersonales y las competencias cognitivas. Estos diagnósticos se utilizaban para preparar la orientación precoz de los educandos desde la primera etapa de la enseñanza, y trazar posibles cauces profesionales futuros. En términos más generales, existía la necesidad de proporcionar competencias que habilitaran a las personas para adaptar sus capacidades a medida que las economías nacionales avanzaban en su transición desde las industrias tradicionales hacia las industrias del futuro.
166. *El Sr. Pearson* subrayó que era importante preparar a los trabajadores y los empleadores para el futuro, en particular asegurando la disponibilidad de las competencias necesarias. Debían tenerse en cuenta las necesidades de competencias tanto de los trabajadores como de los directivos. La tecnología sería un importante motor del cambio, y las competencias en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas iban a tener una importancia decisiva, en todas las ocupaciones. También iban a necesitarse las competencias blandas, a medida que se intensificara cada vez más el carácter virtual de los lugares de trabajo. Los empleos del futuro iban a exigir aptitudes para el trabajo en equipo basado en proyectos que se desarrollarían en distintos emplazamientos. Los conocimientos básicos de lectoescritura y aritmética adquiridos en la educación primaria seguirían teniendo una importancia vital. Los empleadores y los trabajadores debían focalizarse en la calidad de la educación en las primeras etapas. Se necesitaban más inversiones en la enseñanza primaria y preescolar, a fin de sentar las bases de las competencias de alto nivel que se requerirían en el futuro.
167. *El Sr. Albatashi* señaló que los sindicatos desempeñaban un papel importante en las cuestiones económicas, al modificar los mapas políticos, culturales y sociales de las sociedades en las que operaban. Los gobiernos debían asegurar la participación de los sindicatos en el desarrollo de las competencias, pero a menudo no lo hacían de manera adecuada. Esto explicaba los fallos en los programas de adquisición de competencias en cuyo diseño no se tenían en cuenta los conocimientos de los trabajadores sobre el contenido específico del trabajo. Los trabajadores podían aportar información sobre las competencias requeridas o el diseño de los programas, y ayudar a ajustar las competencias a las necesidades del mercado. Los sindicatos mantenían contactos con los trabajadores y los empleadores y estaban bien posicionados para llevar a cabo programas de sensibilización relacionados con las competencias. Por consiguiente, les incumbía desempeñar un papel clave en el diseño, supervisión y evaluación de los programas de creación de competencias.
168. *La moderadora* pidió al panel que abordara la cuestión de la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo.
169. *El profesor Sung* se refirió a una crónica que había leído hacía poco en el *New York Times*, según la cual un pasante empleado en un banco de inversión había desarrollado un algoritmo capaz de procesar información para inversores haciendo el trabajo de cuatro o cinco banqueros. Ese joven era el dueño de la tecnología creada. Cada vez más, el futuro del trabajo iba a ser determinado por el hecho de que la propiedad de la tecnología definiría la riqueza. Esto demostraba cuán importante era que la innovación y la iniciativa empresarial se integraran en los programas de capacitación. La educación en masa debía ser de calidad y tener pertinencia para el mercado. Los rápidos cambios en el mercado de trabajo habían renovado la importancia del aprendizaje permanente. La UNESCO había definido los siguientes cuatro pilares del aprendizaje: aprender a ser, aprender a conocer, aprender a hacer

y aprender a vivir con los demás. Estos pilares debían ser incorporados adecuadamente en todos los programas de adquisición de competencias; el aprendizaje tenía que rebasar el aspecto puramente instrumental y capacitar a los trabajadores para ser agentes del cambio.

170. *La moderadora* pidió al panel que proporcionara ejemplos de estrategias exitosas en la adecuación entre la oferta y la demanda de competencias laborales.
171. *La Sra. Parker* explicó que Australia tenía una larga tradición de asociaciones público-privadas en el ámbito de las competencias profesionales. El sector empresarial participaba directamente en la gobernanza de los programas de competencias a través de una estructura formalizada. Esto aseguraba que el contenido de los cursos se mantuviera en consonancia con las necesidades de las industrias. El sistema de EFTP tenía mecanismos para fomentar una fuerte participación del sector empresarial. Las industrias organizadas en agrupaciones sectoriales habían desarrollado normas nacionales en materia de competencias. También había una larga experiencia de enseñanza basada en el trabajo y de programas de aprendizaje profesional. Era importante, en particular para el asesoramiento profesional, tener buena información y datos sobre dónde se encontraban las necesidades y sobre qué ganaría la gente en diferentes áreas. En general, el sistema debía ser flexible y no estar excesivamente gobernado.
172. *El Sr. Pearson*, respondiendo a la pregunta de cómo podrían los empleadores mejorar sus provisiones en cuanto a las competencias que se necesitarían para los puestos de trabajo del futuro, dijo que los empleadores debían reflexionar y planificar constantemente de cara al futuro. En su experiencia, las grandes empresas ya ejercían su influencia en las políticas pertinentes, o disponían de sus propias capacidades para impartir capacitación. Por su parte, las organizaciones de empleadores tenían la responsabilidad de representar las necesidades de las pequeñas y medianas empresas. En Australia, algunas instituciones de educación superior ofrecían a la vez títulos académicos y calificaciones profesionales, y esto podría convertirse en un modelo para el futuro. Las instituciones de educación superior debían adaptarse y velar por que las personas a las que impartían formación tuvieran la flexibilidad y la adaptabilidad necesarias para el futuro.
173. *La moderadora* pidió que se explicaran las funciones que los sindicatos podían desempeñar en los sistemas de desarrollo de competencias y en su gobernanza.
174. *El Sr. Albatashi* dijo que estaba de acuerdo en que a menudo las competencias de los trabajadores no cumplían los requisitos de los mercados actuales. También ocurría que las personas no estuvieran empleadas en sus áreas de especialización, lo que era motivo de insatisfacción. El desarrollo de competencias también era importante para el empoderamiento de las mujeres. Los sindicatos podrían contribuir más al desarrollo de competencias, pero necesitaban tener acceso a determinadas herramientas, información y estadísticas.
175. *El profesor Sung* dijo que las informaciones fácticas relativas al desajuste entre la oferta y la demanda de competencias eran contradictorias. Según los empleadores, había deficiencias en cuanto a las competencias de la fuerza de trabajo existente, pero al mismo tiempo los trabajadores a menudo sentían que podían hacer mucho más que los trabajos que tenían. Ambas afirmaciones eran ciertas. Si bien los programas de educación no siempre estaban en consonancia con la demanda de competencias, era frecuente que las ocupaciones no permitieran que los trabajadores utilizaran toda la gama de sus competencias. Había un número excesivo de niveles de competencias; además, se había incorporado al mercado un gran número de personas altamente calificadas, y se esperaba que este contingente fuera absorbido por el sistema. Sin embargo, las modalidades de trabajo cambiaban con más lentitud de lo previsto, mientras que las universidades avanzaban e innovaban. Así, se había

producido un desfase cronológico en la absorción de trabajadores calificados, por lo que el desajuste era mayor de lo previsto.

Discusión general

176. *El delegado de los empleadores de Sri Lanka* dijo que la OIT debía ayudar a los mandantes a comprender y prever los cambios en el mercado de trabajo. El alto nivel de la transformación tecnológica había sido acompañado por un cambio importante en las expectativas de la fuerza de trabajo, que ahora aspiraba a formas de trabajo más flexibles. Los cambios tecnológicos podían ayudar a las mujeres, los jóvenes y los trabajadores jubilados a participar en la fuerza de trabajo. El orador se preguntaba de qué manera podría la OIT contribuir a este proceso.
177. *Un delegado gubernamental de China* dijo que la baja valoración social de la formación profesional era un problema, y preguntó qué se podía hacer para mejorar el estatus de la EFTP en el marco de la nueva revolución tecnológica.
178. *Un representante del Gobierno de la República de Corea* señaló que los cambios fundamentales introducidos por la sociedad de la información exigían que se fomentaran los talentos necesarios para las industrias de alto valor añadido. El desajuste de las competencias era un problema común a todos los países. Por ello, preguntó qué medidas se podrían adoptar para intensificar la cooperación regional en este ámbito.
179. *El delegado de los empleadores de Bangladesh* convino en que la EFTP tenía una baja valoración social. Por ello, deseaba saber qué métodos había para hacer permeable la separación entre la EFTP y la educación superior, como lo había conseguido Australia. La tecnología podría utilizarse para equiparar las posibilidades de las personas de grupos desfavorecidos, como las personas con discapacidad, e incorporarlas a la fuerza de trabajo en cumplimiento de los ODS. El orador instó a la OIT a que dedicara más esfuerzos al desarrollo de competencias para el futuro del trabajo.
180. *El delegado de los trabajadores de Bangladesh* destacó la importancia que el desarrollo de las competencias tenía para los trabajadores migrantes, ya que les permitía mejorar sus salarios y aumentar las remesas a sus familias. Las instituciones de EFTP en los países de origen debían mejorar las competencias de los migrantes, pero la certificación adecuada de estas competencias también revestía una importancia crucial para asegurar que las competencias de los migrantes fueran valoradas adecuadamente.
181. *La Sra. Parker* indicó que la participación del sector empresarial había contribuido a mejorar la valoración social de la EFTP al garantizar la calidad y la coherencia de las calificaciones nacionales que se solicitaban en el mercado de trabajo. También había medios para incrementar la transferibilidad entre la EFTP y la formación de nivel superior, por ejemplo, mediante el reconocimiento de los conocimientos adquiridos previamente a efectos de proseguir estudios superiores. El sistema australiano de préstamos sin interés para los estudiantes, que podían reembolsarse una vez que los deudores tuvieran buenos empleos, había mejorado el acceso tanto a la educación superior como a la EFTP.
182. *El Sr. Pearson* insistió en la importancia del simbolismo y de la necesidad de celebrar públicamente las trayectorias laborales exitosas de personas que hubieran egresado de la EFTP como de la enseñanza superior. Los políticos y los empleadores podrían contribuir a potenciar la visibilidad de la formación.
183. *El profesor Sung* convino en que la escasa valoración de la EFTP era un problema en muchos países. En otros, en cambio, el sistema de EFTP estaba sólidamente respaldado por la legislación, las instituciones y los empleadores, y Alemania era el mejor ejemplo. Para

encontrar una solución, era necesario valorar no sólo la educación y la formación, sino también los puestos de trabajo que podían obtenerse al egresar. Singapur estaba tratando de potenciar el concepto de «carrera», a fin de que hubiera una progresión profesional en todos los tipos de puestos de trabajo.

184. *El Sr. Albatashi* hizo hincapié en que la educación no debería conducir al desempleo, sino a la productividad y el desempeño de un empleo adecuado a las competencias adquiridas. En Omán había programas de formación profesional, pero no servicios de orientación profesional.
185. *La moderadora* puso de relieve algunas de las actividades de la OIT en cuanto al desarrollo de metodologías que permitieran pronosticar las necesidades futuras de competencias, así como de enfoques para ajustar la oferta y la demanda de competencias en diferentes países y contextos. Al respecto, hizo hincapié en el papel que el tripartismo podría desempeñar en la identificación de las futuras necesidades de competencias.
186. *El delegado de los trabajadores de Indonesia* hizo hincapié en las malas condiciones de empleo de los docentes de la enseñanza pública, a los que se imponían bajos salarios y contratos que no ofrecían protección social ni permitían la negociación colectiva. Esta situación menoscababa la calidad de la educación.
187. *Un delegado gubernamental de Indonesia* señaló la importancia de la migración y la necesidad de instaurar una cooperación regional para optimizar los recursos humanos en diferentes países. El reconocimiento mutuo de las calificaciones y competencias adquiridas facilitaría la movilidad laboral.
188. *Un representante de la CSI* dijo que se estaban llevando a cabo varias iniciativas regionales sobre el reconocimiento mutuo de las competencias, iniciativas que eran apoyadas por la OIT, el Banco Asiático de Desarrollo (BAD) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM). Hacía falta mejorar la coordinación de estas iniciativas. La OIT debería impulsar nuevos estudios sobre el aprendizaje permanente, en relación con la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195). Los sindicatos podrían contribuir a desarrollar un enfoque más flexible para el reconocimiento de las calificaciones y competencias.
189. *Un consejero técnico de los trabajadores de Singapur* deseaba información acerca de posibles enfoques para perfeccionar el sistema de aprendizaje y mejorar el reconocimiento de las pasantías.

Respuestas finales del panel

190. *La Sra. Parker* dijo que Australia contaba con un sistema de reconocimiento mutuo de las calificaciones y competencias que podía adaptarse y aplicarse a otros países que lo solicitaran. En todo caso, debían mantenerse los altos estándares profesionales y los criterios de verificación y gobernanza. Más que en las ocupaciones, era importante centrarse en las competencias transferibles y en las competencias básicas, a través de intervenciones que comenzaran ya en la enseñanza elemental. Era imprescindible evitar que los trabajadores vulnerables quedaran rezagados. Para ello, era fundamental trabajar en colaboración con el sector empresarial y mantener un alto nivel de normas y gobernanza.
191. *El Sr. Pearson* hizo hincapié en la necesidad de aprovechar todas las oportunidades de readiestramiento de los trabajadores y los supervisores, para paliar los problemas de incertidumbre que se planteaban en el curso de la trayectoria laboral. El empoderamiento a través de la educación y la capacitación estaba en consonancia con los ODS. El tripartismo

tenía un importante papel que desempeñar en la promoción del desarrollo de las competencias.

192. *El Sr. Albatashi* dijo que en Omán había una alta proporción de trabajadores migrantes empleados en funciones de dirección. Estos migrantes transferían competencias a los trabajadores locales. Era importante que el desarrollo de competencias beneficiara tanto a los trabajadores migrantes como a los trabajadores locales.
193. *El profesor Sung* subrayó la importancia del aprendizaje permanente y de los distintos enfoques de la progresión profesional como medios para afrontar y superar la incertidumbre.
194. *La moderadora* destacó la importancia del acercamiento con el sector empresarial y el sector privado en general, en la perspectiva de aprovechar al máximo las posibilidades del diálogo social y los mecanismos tripartitos para afrontar los retos presentes y futuros en cuanto a la inclusión, y a la calidad y eficacia de los sistemas de desarrollo de competencias. El debate había puesto de manifiesto la importancia de los nuevos tipos de competencias, de las competencias básicas y de las competencias blandas, como la capacidad de innovación y la adaptabilidad, además de las competencias técnicas y la reforma constante de la formación profesional para mejorar la calidad y la relevancia del mercado. La OIT podría contribuir a colmar la brecha entre el mundo del trabajo y la educación y la formación, promoviendo el diálogo social sobre el desarrollo de las competencias y facilitando el intercambio de buenas prácticas.

Fortalecimiento del diálogo social para un crecimiento inclusivo y sostenible

195. La Reunión celebró un tercer debate en sesión plenaria especial sobre el fortalecimiento del diálogo social para un crecimiento inclusivo y sostenible. El panel fue moderado por el Director General Adjunto de Gestión y Reforma de la OIT, Sr. Greg Vines, y estuvo compuesto de la siguiente manera:
 - Sra. Haiyani Rumondang, Directora General de Relaciones Laborales y Seguridad Social de los Trabajadores, Ministerio de Recursos Humanos, Indonesia;
 - Sra. T. Florence Willie, Directora Ejecutiva, Federación de Empleadores, Papua Nueva Guinea;
 - Sra. Ged Kearney, Presidenta, Consejo Australiano de Sindicatos;
 - Sr. Ernesto Bitonio, catedrático de gestión, derecho laboral y relaciones laborales, Universidad de Filipinas.
196. *El moderador* abrió el debate afirmando que el diálogo social y el tripartismo eran reconocidos por la comunidad internacional como uno de los principales puntos fuertes de la OIT. Las dificultades con que tropezaba la implementación del diálogo social en la región habían sido señaladas extensamente en las intervenciones anteriores, y cabía insistir en que se consideraban de vital importancia para realizar los ODS y abordar el futuro del trabajo. En el informe presentado a la Reunión Regional se destacaban los progresos logrados, y además se había mostrado que subsistían importantes lagunas en la legislación y la práctica y en la capacidad de las instituciones. El papel del gobierno era esencial en la creación del espacio y los mecanismos necesarios para el diálogo social y para garantizar el respeto de los principios y derechos fundamentales señalados en la Declaración de 1998.

197. Por ejemplo, se puso de relieve la función esencial que tenían en algunos países los salarios mínimos, que eran vitales para proteger a los trabajadores vulnerables. Sin embargo, el espacio para la negociación colectiva sobre los salarios seguía siendo limitado. En el diálogo social también se debían abordar las cuestiones de género, con inclusión del papel de las mujeres en dicho diálogo, de la discriminación en el lugar de trabajo o de la proporción excesivamente elevada de mujeres en determinadas ocupaciones vulnerables. También se mencionó el tema del diálogo transfronterizo en el contexto de la integración regional.
198. *La Sra. Rumondang* declaró que el diálogo social era importante a nivel nacional, regional y mundial para realizar el programa de crecimiento *Vision 2025* de la ASEAN y la Agenda de 2030. Sin embargo, aún no se habían desarrollado mecanismos regionales para el diálogo social.
199. *La Sra. Willie* destacó la importancia de la utilización del diálogo para abordar la naturaleza cambiante del trabajo y el empleo. También señaló la importancia de la voluntad política y de la capacidad de los interlocutores tripartitos para asegurar el uso eficaz de los órganos reglamentarios de diálogo existentes. Por ejemplo, las iniciativas de reforma de la legislación laboral debían llevarse a cabo a través de un proceso consultivo transparente y bien fundamentado a fin de asegurar una cabal comprensión y aplicación de las reformas por los trabajadores y los empleadores.
200. *La Sra. Kearney* hizo hincapié en que se necesitaban organizaciones de trabajadores fuertes e independientes, voluntad política y el compromiso de participar en el diálogo y en las instituciones apropiadas para apoyarlo. Un elemento crucial era la buena fe: bloquear un diálogo o incumplir lo convenido era tan negativo como negarse a mantener dicho diálogo. Un ejemplo de diálogo exitoso había tenido lugar a propósito de las centrales térmicas de carbón australianas, cuya actividad se había reducido drásticamente en respuesta a las preocupaciones sobre el cambio climático. Los trabajadores, los empleadores y el Gobierno habían trabajado codo a codo para asegurar una transición justa, en el marco de un acuerdo tripartito claro. Otros ejemplos positivos de diálogo y tripartismo en la región se encontraban en Jordania, Viet Nam, Omán y el territorio palestino ocupado. Sin embargo, había también ejemplos de diálogo disfuncional, como los debates sobre las reformas de la legislación laboral en India y Australia, y el debilitamiento de los órganos de fijación de salarios mínimos en otros países.
201. *El Sr. Bitonio* dijo que el diálogo y la negociación podrían ser instrumentos eficaces para dar cumplimiento a la Agenda 2030 y contribuir así al crecimiento inclusivo y a la paz laboral. El bajo nivel de las tasas de sindicación y de negociación colectiva en la región era un obstáculo importante. Si bien los países de la región habían expresado su apoyo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los bajos índices de ratificación de los convenios fundamentales significaban en la práctica que faltaba un entorno propicio para fortalecer las organizaciones de trabajadores. Además de los convenios núms. 87 y 98, había otros convenios relacionados con la negociación que los países podían ratificar, como el Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).
202. El orador se refirió a una serie de graves problemas, como las amenazas y los actos de violencia contra los trabajadores y los sindicatos en la región, que se habían denunciado en varios casos sometidos a los órganos de control de la OIT. Por otra parte, la inadecuación de los marcos jurídicos y las instituciones obstaculizaban la negociación, y el aumento de las formas atípicas de empleo planteaba dificultades en cuanto a la manera de tratar dichas formas de empleo en el marco del diálogo social y del sistema de negociación colectiva. En principio, las reformas de la legislación laboral permitirían abordar algunos de estas dificultades a fin de, por ejemplo, eliminar las restricciones legales a la negociación,

garantizar procedimientos justos en materia de registro sindical y tomar medidas para prevenir las prácticas laborales injustas. Los trabajadores migrantes y las personas ocupadas en formas de trabajo atípicas también debían tener derecho a organizarse y negociar. Cuando las materias debatidas no fueran adecuadas para la negociación, deberían abordarse a través del diálogo social, como, por ejemplo, las cuestiones de tributación, el cambio climático, los conflictos, la crisis financiera y otras.

203. *La Sra. Rumondang*, dando respuesta a una pregunta sobre lo que el Gobierno podría hacer para promover el diálogo social de manera más eficaz, dijo que éste debía comprometerse a promover el diálogo, tanto bipartito como tripartito. En Indonesia, que tenía órganos oficiales de diálogo a nivel nacional, provincial y empresarial, las discusiones se iniciaban a menudo de manera informal, a fin de suscitar confianza y comprensión. Un problema importante que subsistía en el país se refería a la forma de determinar cuál sería el órgano representativo para participar en el diálogo en las empresas o sectores en que había varios sindicatos.
204. La legislación indonesia exigía que se constituyeran comités bipartitos a nivel de las empresas, pero su buen funcionamiento dependía de la buena fe de los sindicatos y de los empleadores; de hecho, la buena fe era esencial para todas las formas de diálogo, tanto tripartito como bipartito. En Indonesia, la negociación colectiva tenía lugar a nivel de la empresa; hasta ahora se habían registrado 14 000 convenios colectivos. Al ser el primer país de la región que había ratificado todos los convenios fundamentales de la OIT, Indonesia se había comprometido a promover el diálogo, pero reconocía que todavía quedaban problemas.
205. *La Sra. Willie*, respondiendo a una pregunta en cuanto a la forma en que el diálogo social podría facilitar la transición de la economía informal a la economía formal a nivel local, subrayó que en las economías en desarrollo muchos trabajadores, en particular las mujeres y los jóvenes, se veían obligados a buscar empleo en la economía informal. Refiriéndose a la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), la oradora subrayó la necesidad de comprender las aspiraciones de los trabajadores informales y remediar las causas de la informalidad. Para afrontar la informalidad era preciso adoptar un plan de acción nacional que incluyera a los interlocutores sociales. Además, hizo hincapié en que para erradicar la cultura de la corrupción y la impunidad se requerían instituciones públicas fiables y autoridades que fueran responsables de sus decisiones y acciones y que actuaran en el respeto de la ley.
206. *El moderador* deseaba saber qué medidas podrían adoptar los tres Grupos para ayudar a reducir la brecha de representación que perjudicaba a muchas categorías de trabajadores vulnerables, a fin de asegurar una mejor protección para todos.
207. *La Sra. Kearney* hizo hincapié en que los gobiernos y los empleadores no podían esconderse a toda costa detrás del crecimiento económico. El crecimiento inclusivo implicaba que debían ofrecerse empleos que aportaran un salario vital decente, dignidad, seguridad y respeto a los trabajadores. Los gobiernos debían garantizar que las normativas de sus países respectivos aseguraran un trabajo decente para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, los trabajadores domésticos y los que vivían en las zonas rurales. Todos debían disfrutar del derecho de sindicación y de negociación colectiva, y de protección social, estar amparados por las leyes contra la discriminación y tener un verdadero acceso al proceso tripartito. Se debían imponer fuertes sanciones a los empleadores que violaran los derechos laborales. Las economías prósperas, en las que todos se beneficiaban, disponían de una protección social decente y de una fiscalidad equitativa que permitía la redistribución de la riqueza, el pago de salarios decentes y la organización apropiada de los trabajadores en el marco de un tripartismo genuino. La ratificación de las

normas de la OIT debía ser una prioridad en la región. La promoción de los ODS podría proporcionar un modelo para lograr un crecimiento inclusivo en la región.

- 208.** La oradora dijo que consideraba que, además, los sindicatos tal vez tendrían que proceder de manera diferente a fin de atraer a los migrantes, los jóvenes y otros grupos de trabajadores vulnerables para que se incorporen a estructuras sindicales formales utilizando nuevas formas de organización. En Australia se había establecido recientemente un sindicato de trabajadores coreanos. Esto cuestionaba las estructuras sindicales establecidas, pero también subrayaba la necesidad de que los sindicatos se adaptaran. El nuevo sindicato para trabajadores domésticos migrantes constituido en el Líbano era otro buen ejemplo de iniciativa para dar voz a los trabajadores vulnerables; el Gobierno del Líbano debería reconocer este sindicato.
- 209.** La oradora insistió en que era necesario trabajar a nivel institucional internacional, e hizo hincapié en el importante papel que la OIT podría desempeñar en la cooperación con los gobiernos para promover el diálogo social, interactuando con instituciones como la ASEAN, el APEC, el BAD, la Liga Árabe y otras estructuras subregionales árabes. Aunque la ASEAN se había resistido a tratar con organizaciones de trabajadores como la CSI en Asia y el Pacífico, en cambio había colaborado desde el principio con las organizaciones de empleadores.
- 210.** *El Sr. Bitonio*, respondiendo a una pregunta sobre los elementos clave que debían incluirse en el diálogo social para influir en los salarios mínimos y la negociación colectiva, observó que en muchos países de la región la definición de «salario» era suficientemente amplia como para extender la protección de los salarios a los trabajadores vulnerables. La mayoría de los países que tenían mecanismos de fijación de salarios mínimos los habían definido como un salario básico, no sujeto a compromisos. El incumplimiento del salario mínimo debería entrañar para el empleador infractor la imposición de sanciones administrativas y penales. Incumbía a la inspección del trabajo velar por la aplicación de los salarios mínimos, aun cuando en algunos países se estaba considerando la posibilidad de que los sindicatos desempeñaran una función en los planos del cumplimiento y la inspección.
- 211.** En algunos países, los salarios mínimos podían aplicarse a un sector en particular, que en el caso de Camboya, por ejemplo, era la industria de la confección. Según otro enfoque, la fijación de salarios se consideraba como un piso social general aplicable a todos los trabajadores, con un cierto grado de diferenciación entre las tasas de salarios mínimos de las distintas regiones. Los mecanismos de salario mínimo también debían hacer hincapié en la no discriminación y la igualdad de trato, a fin de reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Esto era especialmente importante en los niveles inferiores de la escala de salarios, es decir, para la categoría de trabajadores que no estaban representados en la negociación colectiva.
- 212.** La fijación de los salarios mínimos debía ser una función tripartita, en la que los gobiernos y los interlocutores sociales intervinieran en pie de igualdad. Las confederaciones de empleadores y de trabajadores también debían representar a los no miembros. Debería ser posible negociar colectivamente remuneraciones por encima del salario mínimo. En algunos países se observaban todas estas características, en otros sólo unas pocas, y por último había países que no tenían ningún mecanismo institucional de fijación de los salarios.

Discusión General

- 213.** *Un delegado suplente de los trabajadores de Indonesia* se refirió a la industria del aceite de palma, importante empleador en dicho país. Reforzando el diálogo social, los sindicatos colaboraban tanto con sus interlocutores tradicionales, es decir, el Gobierno y los empleadores, como con grupos indígenas y organizaciones ecologistas. Sin embargo, se

habían planteado controversias con algunos grupos. Para aumentar la eficacia de los sindicatos, se debía comprender claramente el carácter singular de su función. Los sindicatos colaboraban también con otras organizaciones de la sociedad civil en el Comité Directivo Nacional sobre los ODS. Estos objetivos deberían incorporarse a los acuerdos comerciales bilaterales y multilaterales.

214. *El delegado de los empleadores de Bangladesh*, a la luz de la observación del Director General sobre los cambios transformadores previstos en el mundo del trabajo, deseaba saber qué papel podría desempeñar el diálogo social para hacer frente a estos desafíos, y de qué manera la formación impartida a las partes interesadas podría aumentar la eficacia del diálogo en este sentido.
215. *El delegado de los empleadores de Tonga* señaló que era claramente necesario fortalecer las capacidades de diálogo social para los nuevos Estados Miembros.
216. *Un representante de la CSI* preguntó cómo podía la OIT ayudar a determinar la representatividad de los sindicatos. En Hong Kong había problemas al respecto. También preguntó cómo podría desarrollarse el marco jurídico de la negociación colectiva para ponerlo en conformidad con el Convenio núm. 98. Por último, preguntó cómo podría el diálogo social, con la participación de los sindicatos, apoyar la aplicación de los ODS.
217. *La Sra. Rumondang* respondió indicando que la confianza era esencial para cualquier proceso de diálogo social, con inclusión del diálogo para realizar los ODS. El Gobierno de Indonesia estaba empeñado en entablar un diálogo tanto a nivel formal como informal. En los entornos bipartitos, en cambio, la responsabilidad de fortalecer las instituciones recaía en los empleadores y los trabajadores.
218. *La Sra. Kearney* declaró que los sindicatos deberían colaborar con las organizaciones no gubernamentales (ONG) y la sociedad civil en torno a cuestiones específicas, como la migración, la trata, el VIH y el sida y el trabajo infantil. Dicho esto, hizo hincapié en que las ONG no eran sindicatos y no debían considerarse como tales. Existía el peligro de que la comunidad empresarial tratara exclusivamente con las ONG y excluyera a los sindicatos. Las controversias eran a veces necesarias, ya que permitían que los trabajadores expresaran claramente sus demandas y preocupaciones. En realidad, los sindicatos estaban aprendiendo muchas formas innovadoras de interacción para alcanzar sus objetivos.
219. *La Sra. Willie*, basándose en su propia experiencia, explicó que cuando las partes aceptaban encontrarse, debían estar dispuestas a negociar y tratar de encontrar soluciones. Escuchar era esencial; las partes debían desarrollar métodos que aportaran beneficios para todos a fin de tener éxito.
220. *El delegado de los trabajadores de Sri Lanka* señaló que, si bien su país había ratificado todos los convenios fundamentales, los trabajadores migrantes tropezaban con obstáculos al tratar de registrar sus sindicatos. Las ZFI seguían excluidas del ejercicio de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva.
221. *El consejero técnico de los trabajadores y delegado suplente del Japón* señaló que en su país se había establecido un sistema sólido y estable de diálogo social y negociación. El diálogo social en el sector público había contribuido a garantizar la prestación de servicios de alta calidad, como la salud y la educación. Sin embargo, el país estaba experimentando una disminución del número de trabajadores sindicados debido al aumento de las formas atípicas de empleo. Al respecto, deseaba saber cómo podría la OIT ayudar a desarrollar un mecanismo que asegurara el respeto de los derechos de organización de los trabajadores ocupados en dichas formas atípicas de empleo.

222. *Un delegado gubernamental de China* dijo que el verdadero objetivo del diálogo social era la armonía laboral. El sistema sindical chino estaba bien establecido, y los sindicatos participaban activamente en el proceso legislativo y en la fijación de los salarios. Había en China más de 20 000 organismos tripartitos a nivel nacional y subnacional, y se habían registrado más de 2,7 millones de convenios colectivos.
223. *El moderador* dijo que las dificultades que se planteaban para lograr la representación de los trabajadores ocupados en las formas atípicas de empleo se abordarían en la iniciativa sobre el futuro del trabajo impulsada por el Director General.
224. *La Sra. Rumondang* hizo hincapié en la importancia que tenían los esfuerzos continuos y el firme compromiso de mejorar la práctica del diálogo social y sus instituciones, y pidió a la OIT que prestara su apoyo para superar los obstáculos técnicos y jurídicos que ella había señalado.
225. *La Sra. Willie* señaló la necesidad de crear capacidades para todas las partes y pidió a la OIT que pusiera dicha creación de capacidades a disposición de los mandantes y las instituciones.
226. *La Sra. Kearney* concluyó su participación subrayando la necesidad de establecer un diálogo y un compromiso genuinos.
227. *El Sr. Bitonio* señaló que los pilares del diálogo debían ser la libertad sindical y los derechos de negociación colectiva. Se requería un compromiso continuo en el sentido de participar en la solución de los problemas, y era necesario evaluar los resultados.

Sesión especial sobre la promoción y aplicación de la Declaración sobre las EMN, de la OIT, en Asia y el Pacífico

228. La Reunión Regional celebró asimismo una sesión especial sobre la promoción y la aplicación de la Declaración sobre las EMN, de la OIT, en Asia y el Pacífico. La sesión fue conducida por el Vicepresidente empleador y moderada por el Sr. Vic van Vuuren, Director del Departamento de Empresas de la OIT. El panel estuvo compuesto de la siguiente manera:
- Sr. Tomoaki Katsuda, Ministro Adjunto de Asuntos Internacionales, Secretaría de Ministros, Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, Japón;
 - Sr. Hiroyuki Matsui, Federación Japonesa de Empresarios;
 - Sr. Said Iqbal, Presidente de la Confederación de Sindicatos de Indonesia.
229. *El Presidente* inició la sesión especial sobre la promoción y aplicación de la Declaración sobre las EMN en Asia y el Pacífico refiriéndose a la decisión del Consejo de Administración de la OIT de incluir en cada reunión regional de la OIT un debate tripartito sobre el tema. Los objetivos de la sesión eran examinar las conclusiones del informe preparado por la Oficina sobre el estado de la promoción y aplicación de la Declaración sobre las EMN en la región basándose en las respuestas a un cuestionario recibidas de los mandantes tripartitos, y proporcionar una plataforma para las comunicaciones entre los mandantes y para la formulación de recomendaciones sobre la promoción y aplicación del instrumento en la región.
230. *El moderador* se refirió al Informe del Director General, en el que se señalaba que el 60 por ciento de los productos económicos de la región estaban relacionados con las cadenas mundiales de suministro y el aumento de los flujos de IED, que creaban oportunidades de

crecimiento inclusivo y trabajo decente. La Declaración sobre las EMN no se dirigía únicamente a las empresas multinacionales, sino también a los gobiernos de los países de origen y de acogida y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y abarcaba las esferas del empleo, la formación, las condiciones de trabajo y de vida y las relaciones laborales.

- 231.** *La Sra. Githa Roelans, Jefa de la Unidad de Empresas Multinacionales y de Fomento de las Actividades con las Empresas, de la OIT, presentó el documento *Multinational enterprises, development and decent work – Report on the promotion and application of the MNE Declaration in Asia and the Pacific* (Empresas multinacionales, desarrollo y trabajo decente. Informe sobre la promoción y aplicación de la Declaración sobre las EMN en Asia y el Pacífico).* Tras recordar los objetivos de la Declaración sobre las EMN, puso de relieve su mayor pertinencia en el contexto de los ODS, en especial el ODS 8, en el sentido de que la inversión internacional se consideraba un motor clave del desarrollo sostenible cuando se ajustaba más a las prioridades públicas de desarrollo. Además, hizo notar el aumento de los flujos de entrada y salida de IED en la región y los crecientes flujos intrarregionales de IED, resultantes del papel cada vez más activo que desempeñaban las EMN en la región. El citado informe indicaba que los mandantes tripartitos estaban de acuerdo con respecto al importante papel que desempeñaban las EMN en la capacitación y el desarrollo de competencias, la promoción del empleo y los salarios y otras condiciones de trabajo. Dicho esto, el informe daba cuenta también de que en la región había diferentes puntos de vista sobre la importancia del respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva, que eran prioridades clave para los trabajadores. La aplicación efectiva de la Declaración sobre las EMN dependía del diálogo social, y el informe dejaba constancia de los mecanismos de diálogo y consulta existentes a nivel nacional, así como de la cooperación internacional entre los gobiernos de los países de origen y de acogida y entre las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, principalmente por intermedio de sus organizaciones internacionales y en el contexto de intercambios bilaterales. Los mandantes tripartitos recomendaban que se intensificaran los esfuerzos destinados a promover la Declaración sobre las EMN en la región, la creación de capacidad y el intercambio de conocimientos y experiencias, a establecer un marco normativo y político más adecuado y a favorecer una promoción más eficaz basada en nuevas investigaciones sobre el impacto de las operaciones de las EMN en los países anfitriones. La oradora presentó luego un breve resumen del apoyo técnico que la OIT estaba prestando en siete países de la región, con inclusión del proyecto de cooperación financiado por el Japón sobre las prácticas laborales socialmente responsables, y sus actividades en los países de acogida.
- 232.** *El Sr. Katsuda se refirió a los esfuerzos desplegados anteriormente por el Gobierno de Japón para dialogar con las EMN extranjeras que operaban en su país y con las EMN japonesas que operaban en el extranjero. Muchos de estos diálogos se habían centrado en las cuestiones laborales. Desde entonces, muchas EMN japonesas habían concedido gran importancia al cumplimiento de las legislaciones nacionales y de los principios de la responsabilidad social de las empresas en sus operaciones en el extranjero, reduciendo así la necesidad de un diálogo formal. En todo caso, Japón seguía organizando seminarios y talleres, a menudo en colaboración con la OIT, para promover la Declaración sobre las EMN, las Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales y otros instrumentos sobre responsabilidad social empresarial. Sin embargo, había surgido un nuevo reto, a saber, el número creciente de pymes que se habían convertido en EMN con operaciones en varios países, y la consiguiente dificultad de llegar a estas entidades. Además, en la región actuaban ahora EMN de la República de Corea, China, Malasia y otros países que tal vez tenían un enfoque diferente en materia de cumplimiento y en cuanto a la responsabilidad social de las empresas. Por todo ello, era cada vez más necesario establecer condiciones equitativas para todas las EMN de diferentes países que se hubieran comprometido a mantener los mismos principios y prácticas. Por consiguiente, la creación de capacidades en los países de acogida había ganado importancia. El Gobierno de Japón apoyaba, pues, los proyectos de*

cooperación para el desarrollo impulsados por la OIT que promovían la Declaración sobre las EMN en los Estados Miembros, además de la cooperación bilateral deL Japón con los países de la región.

- 233.** *El Sr. Iqbal* subrayó la importancia del informe para la región, donde operaban EMN procedentes de distintas partes del mundo. Al respecto, dijo que las actividades de estas EMN suscitaban preocupación en cuanto a las condiciones de sus trabajadores en las áreas de los salarios, la seguridad del empleo, la discriminación, la protección social y seguridad social, su participación en las ZFI y las relaciones laborales en general. A menudo, las EMN tenían en los países en desarrollo un comportamiento diferente al que mostraban en sus países de origen o en los países desarrollados. En particular, observó que, si bien en la Declaración sobre las EMN se indicaba que estas empresas debían aplicar las normas más estrictas en materia de SST, a menudo esto no ocurría, como lo habían mostrado la tragedia de Rana Plaza y otros accidentes industriales en la región. Sin embargo, los gobiernos no parecían tomar ninguna medida al respecto, protegiendo así los intereses de las EMN más que el bienestar de los trabajadores. Las prácticas de externalización que las EMN aplicaban en las cadenas mundiales de suministro agravaban la inseguridad laboral. El orador citó ejemplos de cierres de fábricas que conllevaban la rescisión de los contratos de trabajo sin indemnización por despido, y de las prácticas discriminatorias de que eran objeto frecuentemente las trabajadoras y los trabajadores migrantes. La OIT debería ser más activa en foros regionales como la ASEAN y el Consejo de Cooperación del Golfo, y los gobiernos y los empleadores deberían intensificar su acción encaminada a asegurar el respeto de los derechos de los trabajadores. Los PTDP eran el instrumento de programación de la OIT que permitía abordar los desafíos del trabajo decente relacionados con las operaciones de las EMN.
- 234.** *El Sr. Matsui* recordó el propósito y la importancia de la Declaración sobre las EMN, así como su carácter tripartito, y puso de relieve las diferentes funciones y responsabilidades que incumbían a los distintos agentes. Asimismo, invitó a los participantes en la Reunión a que examinaran también las buenas prácticas de las EMN en la región, que había que promover. Las EMN japonesas estaban empeñadas en dar cumplimiento a las normativas sobre las condiciones de trabajo y la SST en los países anfitriones, para mejorar así las condiciones laborales. La buena gobernanza en los países de acogida era importante, y las EMN no eran las únicas responsables de su situación. Todas las empresas debían cumplir los principios reconocidos internacionalmente, incluso en los países anfitriones que no hubieran ratificado los convenios pertinentes de la OIT. Al respecto, reconoció que era posible que la Declaración sobre las EMN no fuera bien conocida entre las empresas japonesas, pero que éstas estaban comprometidas a cumplir sus principios, muchos de los cuales estaban ya incluidos en la Carta de los empleadores japoneses, así como los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El orador invitó a la OIT a recopilar y difundir las mejores prácticas en la región e indicó la pertinencia del modelo operativo comprendido en el proyecto financiado por el Japón que estudiaba las prácticas laborales socialmente responsables.
- 235.** *El Sr. Katsuda*, respondiendo a la pregunta hecha por el moderador sobre la manera en que una mayor promoción de la Declaración sobre las EMN podría favorecer la coherencia de las políticas a nivel nacional y una mejor armonización entre las acciones del sector privado y los objetivos públicos, subrayó la importancia de que los gobiernos aseguraran una aplicación efectiva de los principios. Muchos párrafos de la Declaración sobre las EMN estaban destinados a los gobiernos, y sobre todo a los gobiernos de los países anfitriones. Esto planteaba la cuestión de cómo aumentar la capacidad del país anfitrión en las esferas del trabajo y el empleo, y cómo promover el diálogo entre las EMN y los gobiernos de los países anfitriones. El orador se refirió a su experiencia como asesor del Ministro indonesio de Recursos Humanos en el marco de las conversaciones con una EMN japonesa, y subrayó la importancia del proyecto financiado por el Japón en el sector de la electrónica de

Viet Nam, que había favorecido el diálogo entre las empresas multinacionales japonesas y el Gobierno de Viet Nam. El Japón mantenía lazos de cooperación bilateral con otros gobiernos, pero la OIT tenía un importante papel que desempeñar en razón a su composición mundial y tripartita, lo que permitía un diálogo más efectivo entre los países de origen y los países anfitriones.

236. *El Sr. Iqbal* dijo que, evidentemente, también había algunas buenas prácticas de las EMN en la región y que, en su opinión, la manera más expedita de seguir avanzando consistía en asegurar un mayor respeto por los derechos de los trabajadores, la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, sustentándose en políticas eficaces. El orador dijo que compartía la opinión del Sr. Katsuda de que era sumamente importante que el gobierno anfitrión tuviera la capacidad necesaria para hacer cumplir sus leyes. Sin embargo, era claro que en muchos casos los principios de la Declaración sobre las EMN no habían sido respetados ni por los gobiernos ni por las EMN. También recordó que los gobiernos tenían que velar por la aplicación efectiva de la legislación laboral en las ZFI y los polígonos industriales, pero que en éstos a menudo se impedía que los trabajadores locales ejercieran el derecho de huelga.
237. *El Sr. Matsui* resaltó el papel de las organizaciones de empleadores en la promoción de la Declaración sobre las EMN mediante el intercambio de buenas prácticas. A modo de ejemplo, citó el proyecto de la OIT en el sector de la electrónica de Viet Nam, donde los estudios realizados indicaban que las empresas japonesas en general cumplían con toda la legislación de Viet Nam y, además, pagaban salarios más altos y mantenían niveles más elevados de SST que las empresas nacionales. Gracias a esta política, las compañías japonesas eran capaces de captar y conservar una fuerza laboral motivada. Dicho esto, insistió en la necesidad de instaurar condiciones equitativas para todas las empresas, e invitó nuevamente a los gobiernos de los países anfitriones a que hicieran todo lo posible por asegurar el cumplimiento de la legislación.
238. *Un representante de la CSI* dijo que no compartía la opinión del panelista de que las EMN estaban cumpliendo con las normativas, y citó el caso de un fabricante de automóviles japonés implantado en la India en cuyas instalaciones se había producido un accidente industrial que provocó la muerte de varios trabajadores.
239. *El delegado de los empleadores de Camboya* informó a la Reunión de los recientes aumentos de los salarios mínimos en su país. Por otra parte, señaló que muchas multinacionales no estaban familiarizadas con los principios de la Declaración sobre las EMN. El orador preguntó de qué forma la OIT había promovido el instrumento y qué iba a hacer la Oficina para prestar apoyo a las organizaciones de empleadores y colaborar con ellas. También pidió más información sobre el Helpdesk de la OIT para las empresas.
240. *Una consejera técnica de los trabajadores de la República de Corea* se refirió a los gobiernos que menoscababan las normas laborales, especialmente la libertad sindical y la negociación colectiva, para atraer la inversión extranjera. La Declaración sobre las EMN debería estar respaldada por la legislación nacional a fin de que sus principios sean efectivos, y complementada con un mecanismo de control del cumplimiento. También destacó la importancia de las cadenas mundiales de suministro y las responsabilidades que las EMN tenían para con los trabajadores empleados en estas complejas cadenas. En el texto revisado de la Declaración sobre las EMN se deberían incluir las responsabilidades de las multinacionales en las cadenas de suministro mundiales.
241. *La delegada de los empleadores de Viet Nam* describió la experiencia del proyecto de la OIT sobre la promoción de la Declaración sobre las EMN en su país, que había reunido los esfuerzos del país anfitrión y el país de origen, los mandantes tripartitos y las EMN. Esta colaboración había llevado al establecimiento de un grupo de trabajo sobre prácticas

laborales socialmente responsables en el sector de la electrónica de Viet Nam, al cabo de un diálogo tripartito de alto nivel sobre las políticas pertinentes. Ésta había sido una buena oportunidad para que el Gobierno y los interlocutores sociales de Viet Nam examinaran nuevas oportunidades en el país, en las esferas abarcadas por la Declaración sobre las EMN. La oradora consideraba que este enfoque también podría aplicarse en otros sectores con alto índice de mano de obra, en Viet Nam y en otros países. Concluyó pidiendo a la OIT que aumentara su asistencia técnica, necesaria para coordinar el grupo de tareas y la aplicación del plan de acción.

242. *Un consejero técnico de los empleadores y delegado suplente de Bahrein* dijo que las empresas multinacionales se trasladaban a determinadas regiones o países por invitación y sobre la base de acuerdos celebrados con los países de acogida. Preciso que la mayoría de los trabajadores de los países de acogida preferían trabajar para las EMN, que solían ofrecer mejores condiciones de trabajo. Pero a lo largo de los años las expectativas de los gobiernos y los sindicatos sobre las EMN habían cambiado, y la OIT podría desempeñar un papel importante promoviendo el diálogo tripartito para abordar los problemas planteados.
243. *El Sr. Matsui* reiteró que los esfuerzos deberían concentrarse en el país anfitrión, y no en el plano internacional, ya que las cadenas mundiales de suministro eran muy complejas e incluían a muchos proveedores sobre los cuales los compradores no solían ejercer ningún control.
244. *El Sr. Iqbal* convino en que muchas EMN aplicaban buenas prácticas basadas en una cultura empresarial adecuada, pero que esta cultura parecía cambiar cuando las EMN se trasladaban a otros países. Esto se debía en parte a los incentivos otorgados por el país anfitrión y a la cultura general de negocios y gobernanza en el país anfitrión. Sin embargo, la explotación de los trabajadores y las violaciones de los derechos laborales debían ser tratadas eficazmente, y la revisión de la Declaración sobre las EMN ofrecía una oportunidad a este respecto.
245. *El Sr. Katsuda*, hablando con respecto a las violaciones de los derechos laborales en las ZFI, subrayó que la Alianza Transpacífica tenía su propia carta de derechos laborales, en la que se estipulaba que los países miembros de la Asociación debían respetar los derechos fundamentales de los trabajadores y se prohibía atenuar los requisitos previstos en la normativa laboral con el fin de atraer inversiones. Cabía recordar que, si bien era cierto que la Declaración sobre las EMN no era un instrumento vinculante, sus principios sí lo eran cuando se incluían en acuerdos internacionales jurídicamente vinculantes. También recalcó que las empresas japonesas habían asumido el compromiso de respetar las legislaciones nacionales y las normas internacionalmente reconocidas.

Presentación del informe de la Comisión de Verificación de Poderes

246. *El Presidente de la Comisión de Verificación de Poderes* destacó el gran número de participantes en la Reunión Regional, a la que asistían 351 delegados acreditados en representación de 37 Estados Miembros, con inclusión de 24 ministros y viceministros. Desde la última Reunión, tres países de la región se habían convertido en nuevos Estados Miembros de la OIT (Islas Cook, Palaos y Tonga), aunque sólo Tonga había podido asistir a la Reunión. El número de delegados de sexo femenino se había duplicado desde la última Reunión Regional, pero todavía no alcanzaba la meta de 30 por ciento fijada por la OIT en el marco de sus esfuerzos por lograr la paridad de género y una mayor participación de las mujeres en la adopción de decisiones. La Comisión de Verificación de Poderes recibió una protesta relacionada con la designación de un trabajador, una queja relacionada con el impago de los gastos de viaje de un delegado de los trabajadores y tres quejas relativas a la

asistencia de delegaciones incompletas. Doce Estados Miembros no asistieron a la Reunión y cuatro Estados Miembros sólo estuvieron representados por delegaciones gubernamentales. Al respecto, observó que no había ninguna razón válida para impedir que los representantes de los empleadores y de los trabajadores asistieran a la Reunión, y que su presencia era crucial para asegurar un diálogo tripartito eficaz.

247. *La Reunión tomó nota del informe de su Comisión de Verificación de Poderes.*

Adopción de las conclusiones de la decimosexta Reunión Regional de Asia y el Pacífico

248. *El portavoz de los empleadores* recordó las principales tendencias del mundo del trabajo que se habían examinado durante la Reunión. Teniendo en cuenta estas tendencias, en la Declaración de Bali se había trazado un plan de acción sólido y compartido para la región con miras a la realización de la Agenda 2030. Dicho plan era breve, conciso y orientado a la acción y constituía una base útil para guiar la reflexión de los mandantes sobre sus propias y singulares prioridades y necesidades. En el plan se reconocía la contribución del crecimiento económico y de un entorno empresarial favorable, y la necesidad de fortalecer las instituciones del mercado de trabajo, intensificar la participación del sector privado, eliminar las barreras estructurales y erradicar la corrupción. Para facilitar el crecimiento era necesario potenciar la competitividad a través del desarrollo de competencias, el fomento de una migración equitativa y el empoderamiento de las mujeres, los jóvenes y los trabajadores migrantes. La Declaración de Bali no sólo incluía las actividades prácticas de la OIT, sino que era la primera vez que una región entregaba un mensaje claro a la Oficina sobre la forma de hacer un balance de los progresos y dar seguimiento a las medidas.

249. *El delegado de los empleadores de Nueva Zelandia* acogió favorablemente las conclusiones breves, positivas, focalizadas y orientadas a la acción, que se referían a las necesidades y realidades de la región. Varias de las acciones que se pedían a la OIT en la Declaración revestían particular importancia para los empleadores, a saber: promover un entorno empresarial propicio; desarrollar la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; y elaborar un plan de ejecución para la Oficina y los mandantes, que comprendiera la presentación de informes periódicos al Consejo de Administración sobre los progresos realizados. La Declaración iba a servir de modelo para aprovechar los progresos positivos de la región y abordar los problemas que aún quedaban por resolver.

250. *El portavoz de los trabajadores* dijo que apoyaba el proyecto de Declaración. El texto preparado demostraba que, a pesar de la existencia de puntos de vista diversos, se podía llegar a un compromiso político que respetara los intereses de todos los mandantes de la región. El documento iba a ayudar a cada interlocutor y a la OIT a diseñar programas que construyeran un futuro inclusivo sobre la base de los principios del trabajo decente. La Declaración fijaba plazos e incluía una disposición relativa a la presentación de informes, pero también debería prever, en el párrafo 14, que los informes se presentaran a los mandantes y al Consejo de Administración. Aun cuando no había recogido todas las preocupaciones de los trabajadores, abordaba una serie de retos decisivos. El respeto de los derechos laborales como derechos humanos era crucial en un contexto de aumento de los abusos contra los sindicatos y de las violaciones de los derechos de los trabajadores. El incremento de la actividad económica informal debilitaba a los sindicatos y se necesitaban mayores esfuerzos para lograr la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales de la OIT, en particular los Convenios núms. 87 y 98. Había que mejorar las relaciones laborales y la OIT debía estudiar el número y la naturaleza de las controversias con el fin de elaborar medidas específicas. Además, la creación de empleo debía basarse en los principios del trabajo decente, y los sindicatos debían participar en el diseño de las políticas. Había que seguir impulsando iniciativas para erradicar el trabajo forzoso y el trabajo infantil, y mejorar

las condiciones laborales de los trabajadores migrantes. La lucha contra la desigualdad era una prioridad que debía abordarse reforzando la negociación colectiva, mejorando los salarios mínimos y estableciendo y ampliando los pisos de protección social. Esto incluía la reducción de la brecha salarial por género y la extensión de la protección de la maternidad. El proceso de los PPTD debía revisarse a fin de asegurar que respondieran a las necesidades de los interlocutores sociales. A todas las partes les interesaba e incumbía asegurar la aplicación exitosa de la Declaración, y con tal fin se necesitaba una «tarjeta de puntuación» que permitiera controlar los resultados.

- 251.** *El portavoz del Grupo Gubernamental* acogió con beneplácito la Declaración, que contenía recomendaciones de política que los Estados Miembros deberían tratar con prioridad para lograr un crecimiento inclusivo. También contenía útiles orientaciones sobre el apoyo de la OIT a los mandantes. Tras examinar las conclusiones, el Grupo Gubernamental deseaba compartir algunas reflexiones adicionales. En el párrafo 2, *d)*, entre las categorías de trabajadores desfavorecidos se podría haber hecho referencia a los trabajadores de los territorios ocupados. Los representantes gubernamentales de Papua Nueva Guinea habían esperado que en el párrafo 6, que trataba de la resiliencia en caso de crisis, se hiciera referencia a las «catástrofes naturales inducidas por el clima». Por último, los representantes gubernamentales de Malasia tenían reservas con respecto al apartado *b)* del párrafo 8, que trataba de la no imputación a los trabajadores de las comisiones de contratación y/o los gastos conexos, y del derecho de los trabajadores a conservar en su poder sus documentos de viaje y de identidad. El Grupo Gubernamental apoyaba la Declaración de Bali y estaba dispuesto a obrar por su aplicación trabajando conjuntamente con la OIT y los interlocutores sociales.
- 252.** *El delegado gubernamental de Jordania* recordó los comentarios hechos anteriormente por el representante gubernamental de la Autoridad Palestina y dijo que apoyaba la sugerencia de incluir en el apartado *d)* del párrafo 2 a los «trabajadores de territorios ocupados» como categoría principal de trabajadores tradicionalmente desfavorecidos. El Presidente tomó nota de la sugerencia.
- 253.** *El Presidente* señaló a la atención de los delegados una propuesta de enmienda al párrafo 14, en el sentido de sustituir el término «bianual» por las palabras «cada dos años» con el fin de aclarar cuál sería la periodicidad de la revisión. El representante de los trabajadores de Fiji añadió que la presentación del plan de aplicación y la revisión a los mandantes y al Consejo de Administración de la OIT debería figurar también en el párrafo 14. El representante gubernamental de Australia y el representante empleador de Nueva Zelanda respaldaron esta propuesta. El párrafo 14 se adoptó en su forma enmendada.
- 254.** *La Reunión adoptó por unanimidad la Declaración de Bali.*

Ceremonia de clausura

- 255.** *El Vicepresidente gubernamental* recordó a los delegados que la construcción de un futuro con trabajo decente, junto con un desarrollo sostenible e inclusivo, era importante para el mundo y no sólo para la región. Si bien la región había generado una enorme riqueza, ésta no se había repartido de forma equitativa. En el Informe del Director General se destacaba la necesidad urgente de promover políticas inclusivas para crear empleos decentes, colmar la brecha de género, reducir la desigualdad de los ingresos y extender la protección social a todos. No obstante, asegurar que nadie se quedara atrás sólo era posible a través de un diálogo social genuino. La región había hecho grandes progresos en la elevación del nivel de vida en torno al trabajo decente, en consonancia con el compromiso contraído de contribuir a realizar la Agenda 2030. Había que potenciar la capacidad de la tecnología para crear empleos e instaurar una buena gobernanza, y había que asentar el imperio de la ley en aras de la estabilidad y de un clima favorable a las inversiones. Las iniciativas sobre el futuro

del trabajo y la mujer en el trabajo tenían una importancia fundamental. La fuerza de las conclusiones de la Reunión se encontraba en las negociaciones tripartitas que las produjeron. Las conclusiones aportaban orientación práctica sobre la forma de lograr la inclusión, el trabajo decente y el desarrollo sostenible, y reflejaban las preocupaciones y aspiraciones de los delegados.

- 256.** *El Vicepresidente empleador* reconoció los progresos de la región durante el último decenio en términos de productividad laboral y de disminución de la pobreza extrema. Seguía habiendo problemas, en particular para las empresas, debido al contexto geopolítico actual y a los efectos perjudiciales de la tecnología. Las empresas privadas y las inversiones habían demostrado su potencial para contribuir al crecimiento inclusivo, y la Agenda 2030 había dado al sector privado un papel en el crecimiento y el desarrollo. Las empresas debían ser un socio de pleno derecho para los países, y contribuir a dirigir y ampliar los esfuerzos nacionales de desarrollo. Era fundamental reconocer la diversidad de circunstancias nacionales que había en la región y desarrollar políticas en consecuencia. Como medida complementaria, los empleadores hacían hincapié en la necesidad de un crecimiento económico inclusivo, realizable mediante políticas eficaces del mercado de trabajo que crearan un entorno propicio para las empresas sostenibles y la creación de empleo. La contratación equitativa de trabajadores migrantes, sobre la base de pautas reconocidas, también era importante en esta región. En el contexto de la iniciativa sobre el futuro del trabajo, había que hacer el seguimiento de la evolución del mercado laboral en toda la región, a fin de comprender mejor los efectos del cambio tecnológico y la adecuación de las competencias laborales a las necesidades del mercado de trabajo. El compromiso sólido y compartido que se había plasmado en la Declaración de Bali ayudaría a los mandantes y a la OIT a desarrollar medidas más eficaces para atender las necesidades específicas de la región.
- 257.** *El Vicepresidente trabajador* hizo hincapié en la importancia de que la Reunión examinara y revisara la labor futura de la OIT en la región. Si bien se hablaba mucho del fuerte crecimiento en Asia y el Pacífico, no se había logrado mejorar el nivel de vida de los trabajadores. Por el contrario, la parte del ingreso que percibían los trabajadores estaba disminuyendo y el aumento de los salarios no había seguido el ritmo de la productividad. La agravación del acoso y los ataques contra los sindicatos, junto con las violaciones de los derechos de los trabajadores, eran motivo de gran preocupación y contribuían a una mayor desigualdad y a la ampliación de las diferencias salariales entre mujeres y hombres. Se requería un enfoque institucional para abordar los problemas de la cobertura insuficiente de la protección social y del gran número de trabajadores que estaban ocupados en la economía informal. Las mujeres, en particular, se veían confrontadas a condiciones de trabajo difíciles y estaban ausentes de los cargos directivos, incluso en los sindicatos. Mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes era una responsabilidad conjunta. Las conclusiones eran el resultado del diálogo social tripartito, característica única que distinguía a la OIT dentro del sistema de las Naciones Unidas. Por consiguiente, no había excusa válida para no enviar delegaciones tripartitas completas a la Reunión, y mucho menos para explicar la exclusión de los delegados de los trabajadores. Las conclusiones iban a guiar a la OIT en sus esfuerzos por contribuir a aplicarlas. Indicó que el Grupo de los Trabajadores acogía muy favorablemente la campaña de ratificación de los convenios fundamentales de la OIT, habida cuenta de la baja tasa de ratificación registrada en la región. Los trabajadores se congratulaban también de la atención que se prestaba en las conclusiones a las relaciones laborales, la negociación colectiva, la igualdad de género, el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la protección de los trabajadores migrantes.
- 258.** *El Presidente* felicitó a los delegados por una reunión fructífera, y observó que, a pesar de la diversidad de la región, los delegados se habían unido mediante el diálogo, lo que había permitido alcanzar conclusiones consensuadas. La Reunión se había beneficiado de los debates sobre una variedad de temas pertinentes y útiles para la región. Concluyó su intervención pidiendo encarecidamente a los mandantes que pusieran en práctica las

conclusiones en sus respectivos países, apoyándose en su claro y enérgico énfasis en el empleo pleno y productivo, el trabajo decente y el desarrollo sostenible.

259. *El Director General* recordó el llamamiento del Vicepresidente de Indonesia de utilizar el trabajo decente para crear sociedades en las que los frutos del crecimiento estuvieran a disposición de todos. Los mandantes también se habían impuesto la meta de entregar conclusiones estimulantes, focalizadas y viables. La Reunión había abrazado ambas perspectivas y demostrado que el tripartismo funcionaba. Así, se habían establecido prioridades claras para la región y se habían trazado expectativas en cuanto a la labor de la Oficina, de cuyo cumplimiento sería responsable la OIT. Estas mismas conclusiones eran una referencia útil para el próximo debate del Consejo de Administración sobre las propuestas de Programa y Presupuesto para 2017-2018. En la Declaración de Bali se había afirmado de manera inequívoca que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores de la región coincidían en que las medidas para promover el trabajo decente fomentaban el crecimiento inclusivo y la justicia social, estimulaban el dinamismo económico y la innovación y fomentaban el desarrollo sostenible. Si bien este consenso no debía ser subestimado, sólo mediante la implementación de los compromisos de la Declaración se podría mejorar la vida de millones de trabajadores y sus familias y comenzar a crear los 249 millones de empleos decentes que se necesitaban para alcanzar el objetivo 8 de la Agenda 2030.

260. Era necesario abordar íntegramente la diversidad de circunstancias de la región, incluidas las dificultades que afrontaban los Estados Miembros árabes ante las crisis y los conflictos, los retos planteados a las potencias económicas que habían ejercido un enorme impacto económico, pero que ahora debían superar la incertidumbre, y los problemas de los países menos adelantados y de los pequeños Estados insulares. La diversidad regional también se reflejaba en el campo de la igualdad de género, y aun cuando en la Reunión misma no se había alcanzado el objetivo mínimo del 30 por ciento de mujeres delegadas, la mejora con respecto a la Reunión Regional anterior era una buena noticia. El Consejo de Administración estaba examinando el funcionamiento de las reuniones regionales y se instaba a los mandantes a que extrapolaran al proceso de evaluación sus experiencias en la presente reunión. Por otra parte, si bien la Reunión había sido un éxito, había sido conmovida por la triste noticia del trágico terremoto de Aceh. El Director General había escrito al Ministro de Recursos Humanos de Indonesia para transmitirle oficialmente las condolencias de la OIT. Por otra parte, salvo decisión en contrario, la próxima Reunión Regional se iba a celebrar en 2020, poco después de las celebraciones del centenario de la OIT. Este hito era una coyuntura crucial en el futuro de la OIT, y se pedía a los mandantes que hicieran todo lo posible para asegurar el éxito de la iniciativa sobre el futuro del trabajo, a fin de satisfacer las expectativas en torno a este hito histórico en beneficio de la Organización, sus Estados Miembros y los interlocutores sociales.

Proyecto de decisión

261. *El Consejo de Administración pide al Director General que:*

- a) señale a la atención de los mandantes de la OIT, en particular los de la región de Asia y el Pacífico, la Declaración de Bali, y ponga el texto de la Declaración a disposición de:*
 - i) los gobiernos de todos los Estados Miembros, pidiéndoles que comuniquen el texto a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores, y*

- ii) las organizaciones internacionales oficiales y las organizaciones internacionales no gubernamentales interesadas, y*
- b) tenga en cuenta la Declaración de Bali cuando se apliquen los programas actuales y se elaboren las futuras propuestas de programa y presupuesto.*

Anexo I

Sesión de información sobre migración equitativa centrada en la contratación

1. El Sr. Hounghbo, Director General Adjunto de Programas Exteriores de la OIT, presidió y moderó la sesión informativa sobre migración equitativa, con especial atención a la contratación. La presentación fue hecha por la Sra. Michelle Leighton, Jefa del Servicio de Migración Laboral de la OIT. El panel estuvo compuesto de la siguiente manera:
 - Sr. Phongsaysack Inthalath, Presidente, Reunión de Funcionarios de Trabajo y Comité de Trabajadores Migrantes de la ASEAN;
 - Dr. Omar Alnuaimi, Subsecretario Adjunto de Comunicación y Relaciones Internacionales, Ministerio de Recursos Humanos y Emiratzación, Emiratos Árabes Unidos;
 - Sr. Ray Jureidini, Director de Investigación, Migración, Ética y Derechos Humanos, Universidad Hamad Bin Khalifa, Doha.
2. La Jefa del Servicio de Migración Laboral de la OIT puso de relieve el aumento del volumen de trabajadores migrantes en las regiones interrelacionadas de Asia y los Estados árabes y dentro de Asia. La mayoría de los 18 millones de trabajadores migrantes que, según estimaciones, hay en los Estados árabes proceden de Asia, mientras que dos terceras partes de los 9,5 millones de migrantes internacionales de la ASEAN provienen de otros países de la ASEAN. El alto volumen de migración en estos corredores y la escasa capacidad de negociación de los migrantes poco calificados dieron lugar a prácticas inescrupulosas por parte de los agentes locales de contratación y sus contrapartes extranjeras.
3. Las características clave de los principios generales y directrices prácticas relativos a la contratación *equitativa* (*General principles and operational guidelines for fair recruitment, 2016*) se aplican tanto a los trabajadores nacionales como a los migrantes. Las directrices no vinculantes habían sido concebidas como un medio central para abordar los abusos en la contratación. Los principios establecían que la contratación debería realizarse en el respeto de los derechos humanos y el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y, en particular, de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Según estos principios, se deberían tomar medidas contra los métodos de contratación abusivos y fraudulentos, incluidos los que podrían redundar en trabajo forzoso y trata de personas. En este caso, era importante el papel clave de los contratos de trabajo y la inspección del trabajo, así como el uso de sistemas normalizados de registro, concesión de licencias y certificaciones. En las directrices se ponía de relieve la norma de la OIT según la cual los solicitantes de empleo y los trabajadores no deberían pagar comisiones ni costos de contratación. Las directrices definían las responsabilidades de los diferentes actores del proceso de contratación — los gobiernos, los servicios públicos de empleo y las empresas — y señalaban la necesidad de elaborar leyes y políticas que reglamentaran la contratación de manera exhaustiva y transfronteriza a través de acuerdos bilaterales y multilaterales. Dentro de las empresas, se definían responsabilidades específicas para los encargados de la contratación y los empleadores.
4. El Consejo de Administración de la OIT había autorizado la difusión de las directrices y su utilización como base para los programas de creación de capacidad y la cooperación transfronteriza necesaria para aplicar las orientaciones, en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En los ODS se reconocía que la eliminación de los costos de contratación era fundamental para la gestión de la migración. La OIT y el Banco Mundial estaban elaborando la metodología que iba a ayudar a los Estados Miembros a medir estos costos con arreglo al indicador 10.7.1 de los ODS.

5. El Consejo de Administración de la OIT también pidió a la Oficina que utilizara las directrices para el seguimiento de la Cumbre de alto nivel de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre los refugiados y los migrantes, celebrada en Nueva York en septiembre de 2016. La Asamblea General de las Naciones Unidas acordó elaborar, para su adopción en 2018, dos pactos mundiales, sobre refugiados y migración, respectivamente. El pacto sobre la migración iba a ser el primer instrumento de ámbito mundial que los Jefes de Estado adoptarían en las Naciones Unidas para guiar la gobernanza mundial de la migración. El presente debate era particularmente pertinente, ya que las consultas para la elaboración del pacto sobre la migración, incluso a nivel regional, comenzarían a principios de 2017. Los mandantes de la OIT tendrían que desempeñar un papel clave para asegurar que se reflejaran adecuadamente las normas y enfoques de la OIT, incluso con respecto a la contratación.
6. *El Sr. Inthalath* dijo que la protección y la promoción de los derechos de los trabajadores migrantes ocupaban un lugar destacado entre las prioridades de la ASEAN. En 2007, los líderes de dicha Asociación habían firmado la Declaración de la ASEAN sobre la protección y promoción de los derechos de los trabajadores migrantes, o Declaración de Cebú. Esta Declaración exigía que los Estados de origen regularan la contratación de trabajadores migrantes y eliminaran las malas prácticas de contratación mediante la imposición del uso de contratos legales y válidos, la reglamentación y acreditación de las agencias de contratación y el establecimiento de una lista negra de las agencias negligentes o ilegales. En cuanto a los Estados receptores o de acogida, la Declaración los instaba a facilitar el acceso de los trabajadores migrantes a los recursos económicos y a los medios de reparación. Los Estados de acogida debían promover una protección equitativa y adecuada del empleo y proporcionar a los trabajadores migrantes el acceso adecuado a los sistemas legales y judiciales cuando fuesen afectados por la discriminación, el abuso, la explotación y la violencia.
7. La Declaración de Cebú no era sólo una declaración política, sino que también proporcionaba orientación para la acción, por ejemplo con respecto a la finalización del instrumento de la ASEAN sobre la protección y promoción de los derechos de los trabajadores migrantes y el plan de trabajo del Comité de la ASEAN sobre la Aplicación de la Declaración de la ASEAN sobre la protección y promoción de los derechos de los trabajadores migrantes, o ACMW (por su acrónimo en inglés). El plan de trabajo de la ACMW para 2016-2020 abordaba cuatro áreas temáticas, expresadas en actividades y proyectos que la ASEAN iba a desarrollar colectivamente durante más de cinco años. Las cuatro áreas temáticas eran: mecanismo de gobierno de la movilidad de la fuerza de trabajo; protección social de los trabajadores migrantes; protección y promoción de los derechos de los trabajadores migrantes; y dimensión laboral de la trata de personas.
8. *El Dr. Alnuaimi*, hablando desde la perspectiva de un país de destino, recordó los principales factores que impulsaban las prácticas de contratación actuales, que habían dado lugar a la vulneración de los derechos de los trabajadores migrantes y que debían abordarse: 1) en la mayoría de los corredores de la región había un desequilibrio entre la oferta y la demanda, con un elevado número de trabajadores migrantes poco calificados y un número mucho menor de oportunidades de empleo, lo que provocaba la imposición de tasas ilícitas y sobornos a los trabajadores migrantes, y con frecuencia resultaba en un desajuste entre la oferta y la demanda de competencias; 2) los trabajadores migrantes estaban mal informados sobre su futuro trabajo y destino; 3) los empleadores se empeñaban en reducir los costos de los trabajadores, incluso por medios ilegales; 4) la regulación de la contratación de los trabajadores migrantes no se había resuelto todavía en el nivel político superior, lo que dificultaba la aplicación, y 5) las relaciones comerciales entre los agentes de contratación y los empleadores no eran transparentes y podían escapar al control legal.
9. Al no haber modalidades de contratación de gobierno a gobierno en la región, los gobiernos de los países de origen y de destino necesitaban encontrar la forma de aumentar la transparencia entre los agentes de contratación y los empleadores, y normalizar los procesos de contratación con la inclusión de cartas de solicitud de empleo, la selección de los postulantes a un empleo y su colocación bajo la supervisión gubernamental. Las alianzas

entre los países de origen y de destino deberían aprovecharse y adaptarse al corredor entre los países de Asia y el Pacífico, y podrían basarse en modelos como el Memorando de Entendimiento entre Filipinas y tres provincias de Canadá, o entre Arabia Saudita y Bangladesh.

10. *El Sr. Jureidini* hizo hincapié en que tanto los países de origen como los de acogida tenían que demostrar su compromiso con un proceso de contratación equitativo y ético, con el objetivo de eliminar todos los pagos de los trabajadores a los servicios de contratación, en conformidad con el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181). Era inaceptable que los trabajadores migrantes más pobres y menos calificados fueran objeto de cobros ilícitos por su contratación, muy por encima de los costos reales, mientras que la gran mayoría de los trabajadores altamente calificados no estaban sometidos a la obligación de pagar su contratación. Estas cargas eran una forma de extorsión y constituían un sector que facturaba miles de millones de dólares a expensas de los trabajadores migrantes poco calificados, y podían conducir a la servidumbre por deudas y al trabajo forzoso. Los empleadores que se beneficiaban de este modelo de contratación, en particular en el sector de la construcción, estaban así fuertemente motivados para contratar al mayor número posible de trabajadores migrantes.
11. Para cambiar la cultura de los trabajadores que consideran que es normal pagar para obtener un empleo en el extranjero, los gobiernos de los países de origen tendrían que derogar las normas vigentes, que permiten que las agencias privadas de contratación cobren a los trabajadores migrantes ilegales, lograr que dichos cobros sean prohibidos y declarados punibles por la ley e informar en consecuencia a los posibles trabajadores migrantes. También sería necesario cambiar la cultura de los empleadores que esperan no tener que pagar los costos de la contratación laboral, y habría que comenzar reformando el proceso de licitación de proyectos en los países de destino. En los acuerdos bilaterales y multilaterales se debería especificar que el suministro de fuerza de trabajo no entrañará costo alguno para los trabajadores migrantes, y estas disposiciones deberían ser sustentadas por una legislación y por la aplicación coherente de los honorarios de contratación. Para reducir el número de intermediarios, se debería fomentar la contratación de la fuerza de trabajo por medio de mecanismos de gobierno a gobierno, y el establecimiento de puntos de referencia para el sector privado. La cuantía máxima de los honorarios por la contratación — que deberán pagar los empleadores — debería fijarse y hacerse transparente para todas las partes interesadas. También se recomendaba crear programas de acreditación para el establecimiento de agencias de contratación fiables, justas, éticas y respetuosas de las normativas, y su utilización prioritaria como fuente de mano de obra.
12. La contratación equitativa proporcionaba beneficios a todas las partes interesadas. Para los empleadores, entre estos beneficios se incluían la minimización de los riesgos de desprestigio, la reducción de las actividades fraudulentas, la mejora de la productividad y las contribuciones a una sociedad más socialmente justa. Para las agencias, la contratación equitativa y ética había demostrado ser comercialmente viable; además, habría menos competencia gracias a las economías de escala. Para los trabajadores, sería más fácil ejercer los derechos laborales y la libertad de movimiento, gracias a la eliminación de la servidumbre por deudas. Para los gobiernos de los países de origen, dejarían de perderse los cientos de millones de dólares que actualmente desaparecen a través de la corrupción; habría menos abusos en perjuicio de los nacionales en el extranjero y el cumplimiento de las normas internacionales. Para los gobiernos de los países de destino, se reducirían los comportamientos fraudulentos, aumentarían la satisfacción de los trabajadores y la productividad, así como el cumplimiento de las normas internacionales, y mejoraría la reputación de los empleadores.

Discusión general

13. *El Secretario General de la organización de empleadores de Bangladesh* declaró que el hecho de contar con leyes y políticas nacionales de inmigración claras y transparentes que no obstaculizaran la libre circulación de la mano de obra era muy beneficioso para todas las partes interesadas. Tanto las organizaciones de trabajadores como las organizaciones de empleadores debían ser estrictas en la promoción y la implementación de procesos de contratación equitativa. Deberían establecerse dispositivos de comunicación entre las organizaciones de empleadores para intercambiar información útil. A fin de garantizar la puesta en práctica de procesos de contratación equitativa, muchas empresas y organismos empresariales se habían dotado ya de sus propios códigos de conducta. La Federación Mundial de Empleo (conocida antes como Confederación Internacional de Agencias de Empleo Privadas, o CIETT) tenía su propio código de conducta para promover la contratación ética. La OIE había desempeñado un papel fundamental en las iniciativas *International Recruitment Integrity System* (Sistema internacional de integridad en la contratación) y *Fair Recruitment* (contratación equitativa).
14. Además de apoyar la aplicación de los principios y directrices, la OIT debía apoyar a los Estados Miembros en el análisis de las necesidades del mercado de trabajo, identificar las lagunas y tomar medidas efectivas para la libre circulación de trabajadores en toda la región. La OIT también debería desempeñar un papel importante aportando medios de creación de capacidad y asistencia técnica a sus mandantes a efectos de promover la contratación equitativa. La OIT podría colaborar en el establecimiento de centros de formación gestionados conjuntamente con los países de origen y de acogida, que desarrollen sistemas de certificación reconocidos por todos para mejorar y normalizar las competencias laborales de los trabajadores migrantes o de quienes pueden llegar a serlo.
15. *El Secretario de la Federación General de Sindicatos de Nepal* señaló que la situación de triples ganadores mencionada en el Informe del Director General, es decir, una situación en que podrían beneficiarse los migrantes, los países de origen y los países de destino, no se estaba cumpliendo actualmente. Los trabajadores agrícolas y domésticos no eran reconocidos como trabajadores; se cobraban honorarios de contratación elevados a los trabajadores; se aplicaban restricciones a los cambios de trabajo; y la libertad sindical y la negociación colectiva eran a menudo coartadas o estaban ausentes. Tampoco resultaban beneficiados los países de origen, ya que las remesas de los emigrantes no compensaban la pérdida de inversión (en educación) y los costos sociales. Las agencias de contratación debían ser vigiladas y responsabilizadas. Los países de origen deberían tener una coordinación política común de los salarios, a fin de evitar una carrera hacia el fondo; y los memorandos de entendimiento debían formularse a través de un proceso consultivo y transparente.
16. *El Vicepresidente de la Federación de Empleadores de Malasia* observó que los costos de migración eran actualmente demasiado elevados. La participación de terceras partes debía ser minimizada. Se deberían promover programas de contratación gestionados de gobierno a gobierno. El reconocimiento de las calificaciones y competencias redundaría en mejores remuneraciones y en aumentos de la productividad.
17. *Un representante del Congreso de Sindicatos de Malasia* hizo hincapié en que debía justificarse la necesidad real de contratar. La contratación de mano de obra por agentes debía ser ilegal y reemplazarse por un sistema tripartito. Se debía respetar el derecho de los trabajadores migrantes a la libertad sindical y la negociación colectiva.

Observaciones de clausura

18. *El Sr. Jureidini* reiteró la importancia de eliminar los costos de contratación para los trabajadores migrantes y de reducirlos para los empleadores. El soborno y la extorsión eran

delitos, y no debían ser la norma comercial; se debían evitar eufemismos tales como «costos de facilitación» y «fugas».

19. *El Sr. Alnuaimi* dijo que varios países de origen y países de acogida de las regiones interrelacionadas de Asia y los Estados árabes estaban examinando modelos alternativos de gobernanza de las migraciones, aunque aprovechando las competencias y la tecnología. El orador invitó a los delegados asistentes a la Reunión Regional de Asia y el Pacífico a participar en la próxima reunión de altos funcionarios del Diálogo de Abu Dhabi, en enero de 2017, en Colombo.
20. *El Sr. Inthalath* dijo que las medidas de contratación equitativa deberían adoptarse en tres niveles: el intercambio de buenas prácticas a nivel mundial; el desarrollo de plataformas y mecanismos a nivel regional, y sistemas de modelos e implementación a nivel nacional.

Anexo II

Declaración de Bali

Adoptada el 9 de diciembre de 2016 en la 16.^a Reunión Regional de Asia y el Pacífico celebrada en Bali, Indonesia

Contexto

Una vez clausurada la Década del Trabajo Decente en Asia y el Pacífico, la 16.^a Reunión Regional examinó los logros alcanzados, los desafíos pendientes y el papel de la OIT en la generación futura de un crecimiento inclusivo con trabajo decente.

La región de Asia y el Pacífico es una región dinámica, que alberga una gran diversidad. Si bien ha realizado progresos notables en el aspecto económico, su crecimiento se está ralentizando. Los ingresos han aumentado en promedio, a pesar de que no están distribuidos uniformemente. La productividad de la mano de obra también ha aumentado. La incidencia de la pobreza extrema es menor y se ha ampliado la cobertura de la protección social.

Sin embargo, la región sigue experimentando muchas dificultades. Millones de trabajadores siguen viviendo en la pobreza extrema y más de 1 000 millones de trabajadores tienen empleos vulnerables. La desigualdad de los ingresos es mayor, y la tasa de desempleo juvenil sigue siendo alta. No se ha erradicado el trabajo infantil ni el trabajo forzoso. Las mujeres suelen estar en situación de desventaja en el mercado de trabajo y la brecha salarial de género permanece en niveles demasiado altos. El número de migrantes económicos, refugiados y desplazados internos se ha disparado. La economía informal está en auge. Muchos trabajadores afrontan graves déficits de trabajo decente. La brecha entre ricos y pobres es cada vez más profunda.

Se impone la necesidad de corregir los déficits de trabajo decente de forma más global y concertada. Habrá que procurar que el crecimiento sea más inclusivo y mejorar la gobernanza laboral y el diálogo social. Es necesario aumentar y respetar la autonomía e independencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Para que sean eficaces, las políticas también deben atender a las megatendencias actuales, como los cambios demográficos, los avances tecnológicos, la mayor integración a través del comercio y la inversión, la migración y el cambio climático.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible proporciona el marco general para satisfacer nuestra aspiración de que el trabajo decente sea el principal motor del desarrollo sostenible.

Prioridades para las políticas y acciones de ámbito nacional

Los gobiernos, empleadores y trabajadores de la región están de acuerdo en que las medidas para promover el trabajo decente fomentan el crecimiento inclusivo y la justicia social, estimulan el dinamismo económico y la innovación e impulsan el desarrollo sostenible.

La creación y el fortalecimiento de instituciones del mercado de trabajo que permitan la consecución del objetivo del trabajo decente para todos son factores fundamentales para subsanar las dificultades a las que se enfrentan los mandantes.

Durante el período previo a la 17.^a Reunión Regional de Asia y el Pacífico, los Estados Miembros de la región deberán implementar, en consulta con los interlocutores sociales, las siguientes prioridades en materia de políticas:

1. hacer efectivos los principios y derechos fundamentales en el trabajo y aumentar la tasa de ratificación y aplicación de las normas fundamentales del trabajo, en particular el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), incluido el establecimiento de un marco de políticas que posibilite el ejercicio de esos derechos;
2. elaborar políticas para crear más empleos decentes, a través de:
 - a) marcos de políticas macroeconómicas que favorezcan el crecimiento inclusivo;
 - b) un entorno propicio para las empresas sostenibles y la iniciativa empresarial;
 - c) instituciones para el desarrollo, la certificación y el reconocimiento de competencias profesionales que satisfagan las necesidades de los empleadores y los trabajadores a través del diálogo social;
 - d) esfuerzos dirigidos a la promoción del trabajo decente para las categorías de trabajadores tradicionalmente desfavorecidos, como los jóvenes, las personas con discapacidad, los trabajadores migrantes, las minorías nacionales y los pueblos indígenas, y las personas que viven con el VIH y el sida;
 - e) la eliminación de las formas atípicas de empleo que no respeten los principios y derechos fundamentales en el trabajo y no se adecúen a lo establecido en el Programa de Trabajo Decente; y
 - f) medidas que faciliten la transición de los trabajadores de la economía informal a la economía formal, en particular la extensión de las instituciones del mercado de trabajo a las zonas rurales;
3. responder al impacto de las innovaciones tecnológicas en los empleadores y los trabajadores;
4. intensificar las medidas para eliminar el trabajo infantil y el trabajo forzoso;
5. revertir las desigualdades crecientes y la incidencia del empleo mal remunerado mediante:
 - a) la inversión en la negociación colectiva como mecanismo de fijación de salarios;
 - b) el establecimiento de un salario mínimo a través del diálogo social; y
 - c) la distribución de los beneficios del incremento de la productividad;
6. potenciar la resiliencia en las situaciones de crisis provocadas por los conflictos y los desastres a través de la promoción de medidas de recuperación y estabilización intensivas en empleo basadas en el respeto de los principios del trabajo decente;
7. cerrar la brecha de género en las oportunidades y el trato en el empleo, mediante:
 - a) la adopción de medidas para eliminar los obstáculos a la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y a su desarrollo profesional;
 - b) la promoción del principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor;
 - c) la adopción de medidas de ampliación de la protección de la maternidad;

- d) la adopción de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral para mujeres y hombres;
- 8. mejorar las políticas de migración laboral con arreglo a las normas internacionales del trabajo pertinentes, de modo que:
 - a) se reconozcan las necesidades de todas las partes en el mercado de trabajo;
 - b) estas políticas estén basadas en los Principios generales y directrices para la contratación equitativa (2016), en los que se establece que no deberían cobrarse comisiones de contratación ni gastos conexos a los trabajadores, y que éstos tienen derecho a conservar sus pasaportes y documentos de identidad;
 - c) se proporcione una protección adecuada a todos los trabajadores migrantes, incluida la mejora en la transferibilidad de las competencias y las prestaciones de seguridad social;
 - d) se tenga en cuenta el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales (2005);
 - e) se corrijan las relaciones entre empleadores y trabajadores que limitan la libertad de movimiento de los trabajadores, su derecho a cambiar su relación laboral o poner término a la misma, teniendo en cuenta las obligaciones contractuales aplicables, y su derecho a regresar al país de origen si esa es su voluntad;
- 9. reconocer el potencial de las cadenas mundiales de suministro y subsanar los déficits de trabajo decente, de acuerdo con las conclusiones relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2016;
- 10. maximizar las oportunidades de trabajo decente derivadas de la inversión, el comercio y las actividades de las empresas multinacionales a través de la promoción y aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (2006);
- 11. ampliar la protección social, inclusive mediante el establecimiento de sistemas de seguridad social sostenibles y la creación, el mantenimiento y la mejora de pisos de protección social que incluyan garantías básicas en materia de seguridad social, de acuerdo con la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202);
- 12. fortalecer el diálogo social y el tripartismo dentro del pleno respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva, así como la autonomía e independencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- 13. fortalecer las instituciones del mercado de trabajo, incluida la inspección del trabajo.

En la aplicación de estas prioridades de políticas deberían tenerse en cuenta todas las normas internacionales del trabajo pertinentes.

Acción de la OIT

Pedimos a la Oficina que, durante el período previo a la 17.^a Reunión Regional de Asia y el Pacífico, proporcione a los mandantes más apoyo para aplicar las prioridades de políticas mencionadas, mediante:

- 14. la elaboración de un plan de aplicación que sirva de apoyo a los mandantes para dar efecto a la Declaración de Bali; este plan de aplicación se revisará cada dos años y se someterá a los mandantes y al Consejo de Administración;
- 15. Programas de Trabajo Decente por País, diseñados y aplicados en consulta con los interlocutores sociales. Los PTDP se deberían poner en práctica y actualizarse periódicamente, en consonancia con la Declaración de Bali, las necesidades de los

mandantes y los progresos alcanzados en la aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible;

16. una campaña para promover la ratificación y aplicación de las normas fundamentales del trabajo;
17. el desarrollo de la capacidad de los mandantes de contribuir eficazmente al trabajo decente para lograr un desarrollo sostenible e inclusivo a través de la mejora del diálogo social y la negociación colectiva;
18. investigaciones basadas en datos empíricos para desarrollar mejores políticas de trabajo y empleo, en particular en cuestiones relacionadas con el futuro del trabajo;
19. la mejora de la recopilación de datos y de la presentación de informes sobre el estado del mundo del trabajo, prestando especial atención a las relaciones de trabajo y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
20. la prestación de asesoramiento técnico para fortalecer las instituciones del mercado de trabajo, en consulta con los Estados Miembros y los interlocutores sociales;
21. la prestación de asistencia programática para promover un entorno propicio al desarrollo y creación de empresas sostenibles;
22. el fortalecimiento de los programas de desarrollo de la capacidad para las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
23. la promoción de una coherencia global entre las políticas económicas y sociales y una mayor colaboración en el marco del sistema de las Naciones Unidas y con las organizaciones regionales y las instituciones financieras internacionales.

Pedimos a la Oficina que someta a la 17.^a Reunión Regional de Asia y el Pacífico un informe sobre las medidas adoptadas y el apoyo prestado a los efectos de la aplicación de esta Declaración.

Anexo III

Informe de la Comisión de Verificación de Poderes

1. La Comisión de Verificación de Poderes fue nombrada por la 16.^a Reunión Regional de Asia y el Pacífico en su primera sesión, y se congregó los días 6, 7 y 8 de diciembre de 2016, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 del *Reglamento de la OIT para la reuniones regionales* (2008), a fin de examinar los poderes de los delegados y de sus consejeros técnicos asistentes a la Reunión, así como las protestas presentadas contra los poderes, las quejas relativas al impago de los gastos de viaje y estancia de las delegaciones, y otras comunicaciones. La Comisión estuvo integrada por los siguientes miembros:

Presidente: Sr. Ramin Behzad (delegado gubernamental, República Islámica del Irán)

Sr. Dick Grozier (delegado empleador suplente, Australia)

Sra. Mary Liew Kiah Eng (delegada trabajadora, Singapur)

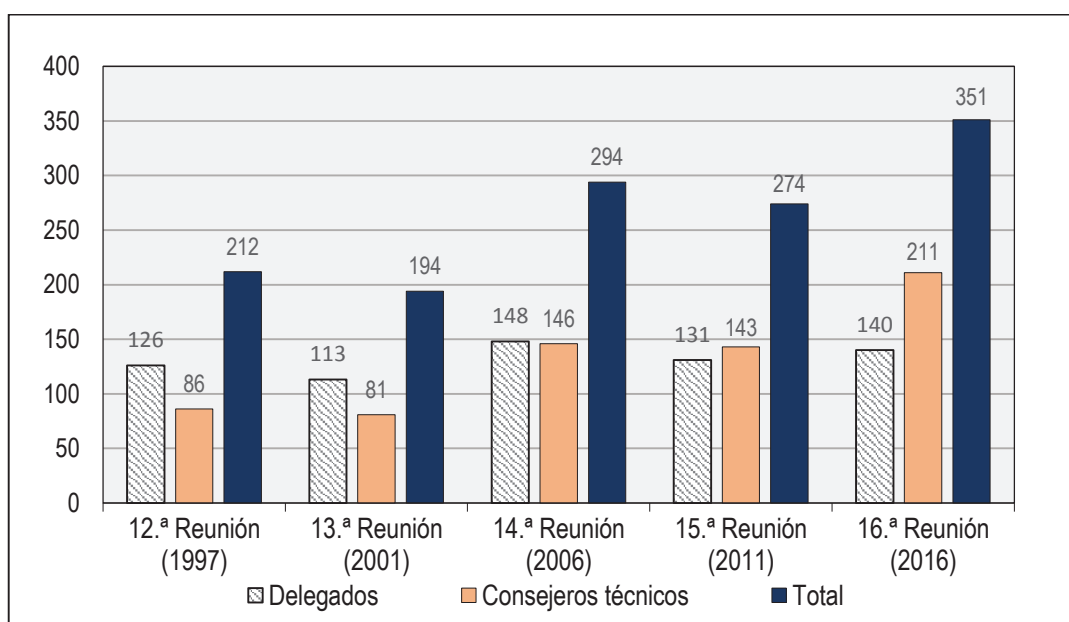
2. Los poderes correspondientes a los miembros de las delegaciones fueron presentados en forma de instrumentos oficiales, principalmente mediante el formulario recomendado por la OIT que, en la mayoría de los casos, se transmitió en forma de documentos escaneados y por correo electrónico. El uso generalizado de medios electrónicos para depositar los poderes facilitó el procesamiento de la información pertinente. La Comisión reiteró la recomendación que ya formuló en la 13.^a Reunión Regional Africana (Addis Abeba, 2015) acerca del uso de un sistema de acreditación en línea protegido por una contraseña, como aquel aplicado en la Conferencia Internacional del Trabajo, y consideraba que, de hecho, había margen para introducir mejoras a este respecto.
3. La Comisión señaló a la atención de los gobiernos la importancia de que se respete el párrafo 3 del artículo 1 del antedicho Reglamento, en virtud del cual los poderes deben depositarse al menos quince días antes de la fecha fijada para la apertura de la Reunión. La Comisión tomó nota de que se habían recibido a más tardar el 22 de noviembre de 2016 (es decir, en el plazo señalado) los poderes de 29 de los 38 Miembros y de un territorio representados en la Reunión, o sea, seis menos que en 2011. Un Miembro (el Afganistán) presentó los poderes después de la apertura de la Reunión, por lo que su delegación no figuraba en la *Lista provisional de participantes* publicada en línea el 6 de diciembre de 2016, a las 8 horas. Al contener esa lista la información preliminar que sirve de base para fundamentar las eventuales protestas relativas a los poderes de los delegados o de sus consejeros técnicos, la presentación tardía de los poderes era motivo de preocupación para la Comisión.

Composición de la Reunión

4. Cuando se adoptó el presente informe, y según se indica en el cuadro presentado en su anexo A, de los 50 Estados Miembros invitados a participar en la Reunión, 37 Miembros y un territorio habían enviado debidamente sus poderes. También había enviado sus poderes uno de los dos Estados Miembros responsables de las relaciones exteriores de territorios no metropolitanos de la región. De los tres Estados Miembros cuya adhesión a la OIT se había registrado desde la última Reunión Regional (las Islas Cook, Palau y Tonga), sólo uno participó en la Reunión (Tonga).

5. La Reunión estuvo integrada por 72 delegados gubernamentales, 34 delegados empleadores y 34 delegados trabajadores, o sea, un total de 140 delegados. También participaron en la Reunión 92 consejeros técnicos gubernamentales, 40 consejeros técnicos empleadores y 79 consejeros técnicos trabajadores, o sea, un total de 211 consejeros técnicos. Las personas designadas a la vez en calidad de delegado suplente y de consejero técnico se contabilizaron como consejeros técnicos, de manera que el número total de delegados y de consejeros técnicos acreditados ascendió a 351. La Comisión tomó nota de que el grado de participación había sido en esta ocasión el más elevado de las cuatro últimas reuniones regionales. A título comparativo, valga indicar que, en 2011, el número total de delegados y consejeros técnicos acreditados fue de 274, que en 2006 fue de 310, que en 2001 fue de 194, y que en 1997 fue de 235 (véase el gráfico 1).

Gráfico 1. Número total de participantes en las reuniones regionales de Asia y el Pacífico

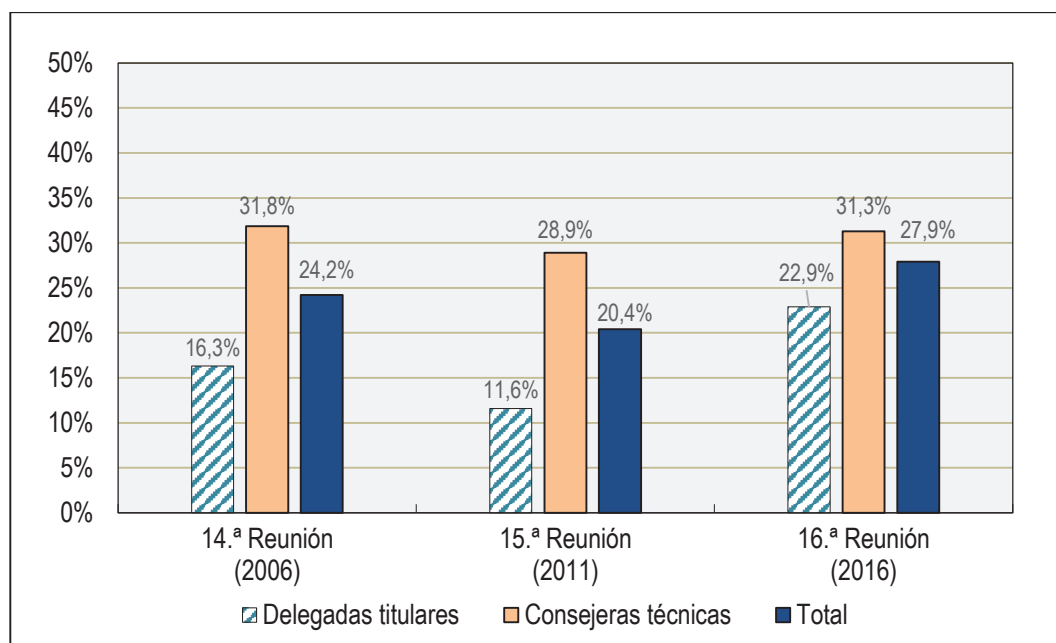


6. En la presente Reunión, el número total de delegados y de consejeros técnicos inscritos se desglosó de la manera siguiente: 66 delegados gubernamentales, 33 delegados empleadores y 30 delegados trabajadores, es decir, un total de 129 delegados, y 86 consejeros técnicos gubernamentales, 32 consejeros técnicos empleadores, y 59 consejeros técnicos trabajadores, que sumaron un total de 177 consejeros técnicos. En el anexo B al presente informe se presentan datos más pormenorizados sobre el número de delegados y consejeros técnicos inscritos en la Reunión, que ascendió a 306.
7. La Comisión tomó nota de que las delegaciones de cuatro Estados Miembros acreditadas ante la Reunión (el Afganistán, Líbano, Myanmar y Pakistán) eran exclusivamente gubernamentales. La Comisión subrayó que, en virtud del párrafo 1 del artículo 1 del *Reglamento para las reuniones regionales*, la aceptación por un Estado Miembro de una invitación a hacerse representar en una reunión implica que éste asume la responsabilidad de nombrar una delegación completa a fin de asegurar una representación equilibrada de los empleadores y de los trabajadores en dicha reunión. La omisión por parte de los gobiernos de enviar delegaciones tripartitas completas a las reuniones regionales, en particular cuando esta situación se repetía, era motivo de suma preocupación. A este respecto, la Comisión recordó que la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia Internacional del Trabajo había lamentado reiteradamente que hubiera tantas delegaciones incompletas o sin acreditar ante las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo. Recordando que el Consejo de Administración examinó por última vez en su 323.ª reunión (marzo de 2015) cuestión de las delegaciones incompletas o no acreditadas, la Comisión instó a los Estados Miembros a que cumplieran sus obligaciones constitucionales de acreditar delegaciones

tripartitas completas ante las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y las reuniones regionales, y solicitó al Director General que siguiera observando periódicamente la situación de los Estados Miembros que no acreditaban delegaciones tripartitas ante las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y las reuniones regionales. La Comisión formuló a este respecto observaciones adicionales, que se recogen en los párrafos 24, 28, 31 y 32 del presente informe.

8. En lo referente al cumplimiento de las resoluciones relativas a la participación de las mujeres en las reuniones de la OIT, que la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en sus 60.^a, 67.^a, 78.^a y 98.^a reuniones (junio de 1975, junio de 1981, junio de 1991 y junio de 2009), la Comisión tomó nota de que 32 de los 140 delegados (22,9 por ciento) y 66 de los 211 consejeros técnicos (31,3 por ciento) acreditados ante la Reunión eran mujeres. Así, pues, en la presente Reunión las mujeres representaban al 27,9 por ciento del número total de delegados y consejeros técnicos acreditados, frente a un 20,4 por ciento en 2011. La Comisión tomó nota del aumento registrado en el porcentaje total y apreció con satisfacción un aumento notable del número de delegadas titulares (22,9 por ciento) acreditadas ante la presente Reunión, frente al número de delegadas titulares acreditadas en 2011 (11,6 por ciento) (véase el gráfico 2). La Comisión animó a los Estados Miembros a que perseveraran en su afán por cumplir la meta inicial señalada por las Naciones Unidas de elevar la cuota de presencia de las mujeres hasta un mínimo de un 30 por ciento, especialmente en puestos de dirección, con el objetivo de que se alcanzase la paridad de género, según lo señalara el Director General en su carta de invitación a la presente Reunión. La Comisión también tomó nota con satisfacción del pronunciado descenso del número de delegaciones integradas exclusivamente por hombres, que fueron 14 en 2011 y pasaron a siete en la presente Reunión.

Gráfico 2. Participación de las mujeres



9. A la Reunión asistieron un vicepresidente y 24 ministros o viceministros de Estados Miembros de la región, frente a 28 ministros o viceministros en 2011. Si bien la Comisión expresó satisfacción ante tan elevado grado de participación, observó que entre los dignatarios presentes en la Reunión sólo había una mujer (frente a cuatro en 2011).
10. No estuvieron acreditados 12 Estados Miembros de la región, es decir, tres más que en 2011. La Comisión recalcó que la omisión de responder a la invitación del Director General a asistir a la Reunión Regional impedía a los empleadores y trabajadores de los Estados Miembros correspondientes participar plenamente en las labores de la Organización y beneficiarse de sus reuniones. A este respecto, la Comisión también recordó el tenor de la

Resolución sobre el fortalecimiento del tripartismo en el conjunto de las actividades de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 56.^a reunión (1971), según la cual el envío de delegaciones tripartitas a la Conferencia y a las reuniones regionales no constituía tan sólo un derecho para los Estados Miembros, sino también una obligación. La Comisión consideraba por tanto que debía solicitarse a los Estados Miembros, en particular a aquéllos que no hubieran participado en repetidas ocasiones en las reuniones regionales, que dieran explicaciones exhaustivas en respuesta a las averiguaciones del Director General en virtud de la Resolución de 1971, e hicieran todo lo posible para asegurar su participación en dichas reuniones en el futuro. La Comisión formuló a este respecto observaciones adicionales, que se recogen en los párrafos 24, 28, 31 y 32 del presente documento.

11. La Comisión tomó nota de la participación de diez organizaciones internacionales oficiales en la Reunión, frente a cinco en la reunión de 2011, además de la de diez organizaciones internacionales no gubernamentales, según se detalla a continuación.

Representantes de organizaciones internacionales oficiales

12. De las organizaciones internacionales oficiales, ya fueran universales o regionales, invitadas a participar en la Reunión en virtud de los acuerdos y decisiones adoptados por el Consejo de Administración, estuvieron acreditadas las siguientes:
 - Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF);
 - ONU-Mujeres;
 - Programa Mundial de Alimentos;
 - Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA;
 - Grupo del Banco Mundial;
 - Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA);
 - Organización Internacional para las Migraciones (OIM);
 - Organización Árabe del Trabajo (OAT);
 - Consejo de Cooperación del Golfo y su Consejo de Ministros de Trabajo;
 - Asociación de Naciones del Asia Sudoriental.

Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

13. Las organizaciones internacionales no gubernamentales invitadas a participar en la Reunión de conformidad con el artículo 1, párrafo 8, del *Reglamento para las reuniones regionales* y que estuvieron representadas en la misma fueron las siguientes:
 - Alianza Cooperativa Internacional;
 - Federación Sindical Mundial (FSI);
 - Organización Internacional de Empleadores (OIE);
 - Confederación Sindical Internacional (CSI);
 - Confederación Internacional de Sindicatos Árabes;
 - Confederación Sindical Internacional Árabe;
 - Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF);
 - Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo (IOSH);

- Internacional de Servicios Públicos (ISP);
- Juventud Obrera Cristiana Internacional.

Protesta

14. La Comisión recibió una protesta.

Protesta relativa a la designación del delegado de los trabajadores de Filipinas

15. La Comisión recibió una protesta, presentada por el Congreso de Sindicatos de Filipinas (TUCP), relativa a la designación del Sr. Luis Corral como delegado trabajador de Filipinas, que en la *Lista provisional de participantes* figuraba como miembro del TUCP. El Sr. Ruben Torres, quien firmó en calidad de presidente del TUCP, recordó que había en el seno de esta formación un conflicto de liderazgo desde finales de 2011, cuando tras dimitir de su cargo y de dar paso a su sucesor, el Sr. Ernesto Herrera, al frente del TUCP, el Sr. Democrito Mendoza volvió sobre su decisión y decidió retirar su dimisión. Este conflicto se sustanció ante el Departamento de Trabajo y Empleo (DOLE) y se resolvió en última instancia, a principios de 2014, ante la Corte Suprema, que confirmó la legitimidad de la presidencia del Sr. Herrera y ordenó al antiguo presidente, el Sr. Mendoza, que abandonase sus funciones en el TUCP, y al DOLE que reconociese esta resolución. En octubre de 2015, los demandantes obtuvieron una orden por la que se les autorizaba a permanecer en posesión de sus cargos en el TUCP. Menos de un mes después de esa orden, el «grupo Mendoza» ocupó por la fuerza los locales del TUCP, de cuyo disfrute y de cuya posesión pacíficos privó así a los demandantes. Estos se dirigieron nuevamente al DOLE a fin de que emitiera una nueva orden, que finalmente modificó el sentido de la resolución de la Corte Suprema. Ello motivó un recurso ante la Secretaría de Trabajo y Empleo y una acción contra el Secretario de esta última y el grupo partidario de Mendoza por desacato judicial. Los casos se hallan todavía pendientes de resolución. En noviembre de 2016, la Oficina del Secretario de Trabajo y Empleo solicitó al TUCP, a cuyo frente se hallaba el autor de la protesta, que designara al delegado de los trabajadores que había de participar en la presente Reunión. El grupo Mendoza designó al Sr. Corral. El Subsecretario del Departamento de Trabajo y Empleo y delegado gubernamental en la Reunión solicitó al autor de la protesta que aceptase ser nombrado consejero técnico de los trabajadores y en una reunión dedicada a este asunto señaló nuevamente que el Gobierno decidiría acerca de la designación. El autor de la protesta sostenía por tanto que la designación del delegado de los trabajadores en la Reunión se había efectuado sin consultar al sector trabajador. En su calidad de presidente de la legítima cúpula del TUCP, y en virtud de la resolución de la Corte Suprema, impugnaba verbalmente esta decisión, por considerarla constitutiva de injerencia indebida del Gobierno en el sector trabajador y contraria a los convenios de la OIT y a la legislación nacional pertinentes. Por tanto, el autor de la protesta impugnaba la designación del Sr. Corral por el Gobierno en calidad de delegado de los trabajadores y solicitaba por tanto ser acreditado por el Consejo Sindical de la ASEAN, miembro de la Confederación Sindical Internacional – Asia y el Pacífico (ITUC-AP).
16. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión a solicitud de ésta, el Gobierno indicó que procuraba reconciliar a las partes respecto al asunto objeto de la protesta presentada por el Sr. Torres y que intentaría resolverlo al regreso de su delegación a Filipinas.

17. *A falta de respuesta detallada del Gobierno, la Comisión se limita a tomar nota de que la presente protesta parece guardar relación con una situación que la Comisión de Verificación de Poderes ya examinó en la 101.^a y en la 102.^a reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2012 y de 2013). La Comisión observa que lo que se cuestiona no es la representatividad del TUCP, sino la identidad de la persona que lo representa, en este caso el Sr. Luis Corral, que fue designado delegado trabajador. La Comisión considera por tanto que se halla ante un conflicto interno del TUCP, que no entra en el ámbito de su mandato y se está dirimiendo en el plano nacional. La Comisión anima a todas las partes a que resuelvan muy en breve el conflicto que afecta al TUCP.*

Quejas

18. La Comisión recibió una queja.

Queja relativa al impago de los gastos de viaje y de estancia del delegado trabajador por el Gobierno de Bahrein

19. La Comisión recibió una queja de la Confederación Sindical Internacional (CSI), que alegaba el impago por el Gobierno de Bahrein de los gastos de viaje y estancia del delegado trabajador, el Sr. Hasan Alhalwachi, miembro de la Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU). La CSI pretendía que la decisión del Gobierno contravenía lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 1 del *Reglamento para las reuniones regionales*, en cuya virtud la aceptación por un Estado o territorio de la invitación a hacerse representar en una reunión regional implica que asume la responsabilidad de sufragar los gastos de viaje y de estancia de su delegación tripartita. La CSI solicitaba a la Comisión que exhortase al Gobierno a que diese explicaciones sobre esta situación y le recomendase que cumpliera el *Reglamento para las reuniones regionales*.
20. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión a solicitud de ésta, el Gobierno aseguró que se estaban adoptando las medidas adecuadas para garantizar el abono de los gastos de viaje y estancia del delegado trabajador.
21. *Si bien la Comisión toma nota con satisfacción de la respuesta positiva del Gobierno, recuerda que los Estados Miembros tienen la obligación ineludible de cubrir los gastos de participación de los representantes de los empleadores y de los trabajadores tanto en las reuniones anuales de la Conferencia Internacional del Trabajo como en las reuniones regionales. La Comisión toma nota de que el delegado trabajador participó en la Reunión a sus propias expensas y, aparentemente, sin haber recibido la menor garantía de obtener el reembolso de los gastos correspondientes. La Comisión confía en que el Gobierno cumpla su compromiso de tramitar sin demora el pago de los gastos de participación del delegado trabajador. La Comisión considera que cuando no se sufraga por adelantado la totalidad de estos gastos de asistencia se hace peligrar gravemente la participación de los representantes de los empleadores y de los trabajadores. La Comisión recalca a este respecto que, en virtud de los principios constitucionales pertinentes, los representantes de los empleadores y de los trabajadores no deberían verse obligados a presentar una queja para obtener el reembolso de los gastos de viaje y estancia necesarios para su participación ya sea en las reuniones anuales de la Conferencia Internacional del Trabajo o en las reuniones regionales. Alberga pues la esperanza de que el Gobierno instaure los oportunos procedimientos para que, en lo sucesivo, los fondos necesarios para financiar la participación de los delegados no gubernamentales sean abonados antes de la reunión regional de que se trate.*

Comunicaciones

22. La Comisión recibió cinco comunicaciones relativas a tres Estados Miembros.

Comunicaciones relativas a la delegación de los empleadores y a la de los trabajadores del Líbano

23. La Comisión recibió dos comunicaciones dirigidas al Director General de la OIT por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y el Secretario del Grupo de los Empleadores de la Reunión, respectivamente, relativas a la omisión por parte del Gobierno del Líbano de acreditar un delegado empleador y un delegado trabajador a fin de que participasen en la Reunión. Los autores de las comunicaciones consideraban que la delegación del Líbano estaba incompleta y no era tripartita, contrariamente a lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 1 del *Reglamento para las reuniones regionales*. Solicitaban que la Comisión exhortase al Gobierno a que diera explicaciones acerca de esta situación y le recomendase que cumplierse las disposiciones del *Reglamento para las reuniones regionales* relativas a la composición de las delegaciones.
24. *La Comisión lamenta que el Gobierno no haya respondido a su solicitud de información y que no haya acreditado una delegación plenamente tripartita ante la Reunión, pese a su obligación de hacerlo en virtud del párrafo 1 del artículo 1 del Reglamento para las reuniones regionales. Al enviar una delegación exclusivamente gubernamental, el Gobierno priva a los empleadores y a los trabajadores del país del derecho de estar representados en la Reunión y de participar en las labores de ésta. Sin una interacción plena y constructiva entre los representantes del Gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, la Reunión no puede funcionar correctamente ni lograr sus objetivos. La Comisión espera por tanto que el Gobierno garantice la participación de una delegación plenamente tripartita en las futuras reuniones regionales.*

Comunicación relativa a la delegación de los empleadores y de los trabajadores de Myanmar

25. La Comisión recibió una comunicación dirigida al Director General de la OIT por la Confederación Sindical Internacional (CSI) acerca de la omisión por parte del Gobierno de Myanmar de acreditar un delegado empleador y un delegado trabajador a fin de que participaran en la Reunión. La CSI consideraba que la delegación de Myanmar estaba incompleta y no era tripartita, contrariamente a lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 1 del *Reglamento para las reuniones regionales*. La CSI solicitaba a la Comisión que exhortase al Gobierno a que diese explicaciones sobre esta situación y le recomendase que cumplierse las disposiciones del *Reglamento para las reuniones regionales* relativas a la composición de las delegaciones. La CSI indicó, concretamente, que el Gobierno no había celebrado consultas de cara a la designación del delegado trabajador que había de asistir a la Reunión y que el presidente de la Confederación de Sindicatos de Myanmar no había sido informado hasta el 1.º de diciembre de 2016 de la decisión del Gobierno de no enviar una delegación tripartita, por no estar al corriente de que iba a celebrarse la Reunión y, en consecuencia, por no haber consignado fondos a esos efectos.
26. En respuesta a la invitación de la Comisión a que facilitase explicaciones, el Gobierno declaró que Myanmar llevaba más de dos decenios sin asistir a una reunión regional y que, siguiendo los consejos de la Oficina, el Gobierno había solicitado a las organizaciones de trabajadores y de empleadores que designasen a sendos representantes, aunque bien era cierto que lo había hecho sumamente tarde. El Gobierno indicó asimismo que dos organizaciones sindicales habían designado a dos representantes de los trabajadores, pero sin consensuar la identidad de la persona que había de participar en la Reunión en calidad de delegado trabajador. El Gobierno puntualizó, por otra parte, que las organizaciones de

empleadores no habían podido designar a tiempo al delegado empleador. En estas condiciones, el Gobierno lamentaba no haber podido completar los poderes que presentara inicialmente, y que sólo incluían los nombres de dos representantes gubernamentales.

27. *La Comisión toma nota de las explicaciones del Gobierno, pero duda mucho de que éste pusiera todo su empeño en acreditar en los plazos señalados una delegación plenamente tripartita antes de verse, finalmente, obligado a designar una delegación exclusivamente gubernamental. La Comisión recuerda que la invitación a la Reunión se transmitió el 20 de julio de 2016 y, nuevamente, el 29 de septiembre de 2016, y que en ella se daban instrucciones claras respecto a la presentación de los poderes, que en cualquier caso eran idénticos a los que se presentaron para la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. En relación con la designación del delegado trabajador, la Comisión observa que el Gobierno podría haber considerado la posibilidad de designar delegado a uno de los dos representantes de los trabajadores, y consejero técnico al representante restante, en lugar de concluir que toda designación resultaba imposible a falta de acuerdo entre las dos organizaciones de trabajadores. A este respecto, la Comisión recuerda las conclusiones que formuló en la 105.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2016). En lo referente a la designación del delegado empleador, la Comisión también observa que el Gobierno se limitó a indicar, sin más explicaciones, que las organizaciones de empleadores no habían podido designar a tiempo un delegado.*
28. *En vista de las observaciones que anteceden, la Comisión considera que el Gobierno disponía de tiempo suficiente y que, además, debería haberse mostrado más proactivo para garantizar la participación de una delegación tripartita en la Reunión. La Comisión lamenta esta situación, que contrasta con los actuales esfuerzos de transición política y no transmite el mensaje que cabía esperar después de una ausencia de dieciséis años en las reuniones regionales. La Comisión espera que el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar su participación en la próxima reunión regional mediante una delegación que sea tripartita y completa.*

Comunicaciones relativas a la delegación de los empleadores y de los trabajadores del Pakistán

29. La Comisión recibió dos comunicaciones relativas a la omisión por parte del Gobierno del Pakistán de acreditar un delegado empleador y un delegado trabajador ante la Reunión. Una de las comunicaciones emanaba conjuntamente de la Federación de Empleadores de Pakistán (EFP) y la Federación de Trabajadores de Pakistán (PWF), mientras que la otra había sido dirigida al Director General de la OIT por el Secretario del Grupo de los Empleadores de la Reunión. Los autores de las comunicaciones consideraban que la delegación del Pakistán estaba incompleta y no era tripartita, contrariamente a lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 1 del *Reglamento para las reuniones regionales*. Además, la EFP y la PWF subrayaron la importancia de enviar una delegación tripartita a la Reunión, que no dejaba de revestir suma trascendencia a escala regional, y observaron que las personas recomendadas para ostentar la calidad de delegado empleador y de delegado trabajador habían sido informadas muy tarde de que no se autorizaba su participación. Los autores de las comunicaciones solicitaban a la Comisión que exhortara al Gobierno a que diera explicaciones acerca de esta situación y le recomendase que cumpliera las disposiciones del *Reglamento para las reuniones regionales* relativas a la composición de sus delegaciones.
30. En respuesta a la invitación de la Comisión a que facilitara explicaciones, el Gobierno indicó que no había acreditado una delegación tripartita ante la presente Reunión porque no consideraba que las reuniones regionales entrasen en la categoría de aquellas en las que fuera «imperativo» participar. El Gobierno indicó, con todo, que se estaban tomando medidas para que dichas reuniones tuvieran la consideración de obligatorias en virtud de los procedimientos pertinentes y que esperaba poder enviar una delegación tripartita a la siguiente reunión regional.

31. *La Comisión recuerda que, en virtud del párrafo 1 del artículo 1 del Reglamento para las reuniones regionales, el Gobierno de cada uno de los Estados Miembros invitados a estar representado en una reunión regional queda obligado a designar una delegación tripartita completa. Si bien es cierto que los Miembros no tienen la obligación de aceptar una invitación a asistir a reuniones regionales, no lo es menos que, una vez que han decidido participar en ellas, deberían designar la correspondiente delegación, que debería ser plenamente tripartita. La Comisión recuerda a este respecto que el Pakistán estuvo representado por una delegación tripartita y completa en la Reunión regional de Kyoto, que se celebró en 2011, y en la Reunión regional de Busan, que se mantuvo en 2006. La Comisión considera que, al nombrar una delegación exclusivamente gubernamental, el Gobierno ha privado a los empleadores y a los trabajadores del país de su derecho de estar representados y de participar en las labores de la Reunión con el talante necesario para un diálogo social realmente tripartito. Sin una interacción plena y constructiva entre los representantes del Gobierno, los empleadores y los trabajadores, la Reunión no puede funcionar correctamente ni lograr sus objetivos. La Comisión espera que el Gobierno cumpla sus obligaciones y envíe una delegación tripartita completa a la próxima reunión regional.*

* * *

32. En conclusión, la Comisión está convencida de que la acreditación de delegaciones exclusivamente gubernamentales es motivo de preocupación. En particular, no se excluye que en el caso de un Estado Miembro los poderes fueran presentados deliberadamente fuera de plazo con la esperanza de que el carácter incompleto de la delegación pasara inadvertido. La Comisión considera que privar a los empleadores y a los trabajadores de participar, incluso reteniendo el abono de sus gastos de viaje y de estancia, socava el principio del tripartismo que fundamenta la estructura de gobierno de la Organización Internacional del Trabajo. También resulta preocupante el elevado número de Estados Miembros de la región que no tuvieron la menor representación en la Reunión. La Comisión observa, a este respecto, que muchos de los Estados que no asistieron a la Reunión eran Estados Miembros de las islas del Pacífico.

* * *

33. La Comisión adopta el presente informe por unanimidad. Recomienda que la Reunión solicite a la Oficina que lo adjunte al informe de la Reunión y señale su contenido a la atención del Consejo de Administración, de conformidad con el artículo 9, párrafo 5, del *Reglamento para las reuniones regionales*.

Bali, 8 de diciembre de 2016

(Firmado) Sr. Ramin Behzad
(delegado gubernamental, República Islámica del Irán,
Presidente)

Sr. Dick Grozier
(delegado empleador suplente)

Sra. Mary Liew Kiah Eng
(delegada trabajadora)

Anexo A

Delegados y consejeros técnicos acreditados (Actualizada a las 17 horas del 08.12.2016)

	Delegados gubernamentales	Delegados de los empleadores	Delegados de los trabajadores	Consejeros gubernamentales	Consejeros de los empleadores	Consejeros de los trabajadores
Afganistán	1	-	-	-	-	-
Arabia Saudita	2	1	1	5	2	1
Australia	2	1	1	2	2	1
Bahrein	2	1	1	-	2	4
Bangladesh	2	1	1	1	4	-
Brunei Darussalam	2	1	1	1	-	-
Camboya	2	1	1	-	-	3
Islas Cook	-	-	-	-	-	-
República de Corea	2	1	1	8	3	6
China	2	1	1	6	1	2
Hong Kong, China	2	1	1	-	-	-
Macao, China	-	-	-	-	-	-
Emiratos Árabes Unidos	2	1	1	8	1	1
Estados Unidos	-	-	-	-	-	-
Fiji	2	1	1	-	-	-
Filipinas	2	1	1	4	-	10
Francia	2	1	1	-	-	-
India	2	1	1	1	1	1
Indonesia	2	1	1	28	6	22
República Islámica del Irán	2	1	1	1	2	4
Iraq	-	-	-	-	-	-
Islas Salomón	-	-	-	-	-	-
Japón	2	1	1	6	4	6
Jordania	1	1	1	-	-	1
Kiribati	-	-	-	-	-	-
Kuwait	2	1	1	1	1	-
Rep. Democrática Popular Lao	2	1	1	-	-	-
Líbano	1	-	-	-	-	-
Malasia	2	1	1	3	2	6
Maldivas	-	-	-	-	-	-
Islas Marshall	-	-	-	-	-	-
Mongolia	2	1	1	-	-	1
Myanmar	2	-	-	1	-	-
Nepal	2	1	1	3	-	1
Nueva Zelanda	2	1	1	-	-	-
Omán	2	1	1	-	1	2
Pakistán	1	-	-	-	-	-
Palau	-	-	-	-	-	-
Papua Nueva Guinea	2	1	1	1	-	1
Qatar	2	1	1	3	1	-
Federación de Rusia	-	-	-	-	-	-
Samoa	2	1	1	-	1	-
Singapur	2	1	1	2	2	5
República Árabe Siria	-	-	-	-	-	-
Sri Lanka	2	1	1	-	-	-
Tailandia	2	1	1	6	-	-
Timor-Leste	2	1	1	-	4	-
El Reino de Tonga	2	1	1	-	-	-
Tuvalu	-	-	-	-	-	-
Vanuatu	-	-	-	-	-	-
Viet Nam	2	1	1	1	-	1
Yemen	-	-	-	-	-	-
Total	72	34	34	92	40	79

Anexo B

Delegados y consejeros técnicos inscritos (Actualizada a las 17 horas del 08.12.2016)

	Delegados gubernamentales	Delegados de los empleadores	Delegados de los trabajadores	Consejeros gubernamentales	Consejeros de los empleadores	Consejeros de los trabajadores
Afganistán	1	-	-	-	-	-
Arabia Saudita	2	1	1	5	2	1
Australia	2	1	1	2	2	1
Bahrein	2	1	1	-	2	-
Bangladesh	2	1	1	1	2	-
Brunei Darussalam	2	1	1	-	-	-
Camboya	2	1	1	-	-	2
Islas Cook	-	-	-	-	-	-
República de Corea	2	1	1	8	3	6
China	2	1	1	5	1	2
Hong Kong, China	2	1	1	-	-	-
Macao, China	-	-	-	-	-	-
Emiratos Árabes Unidos	1	1	1	8	1	1
Estados Unidos	-	-	-	-	-	-
Fiji	2	1	1	-	-	-
Filipinas	1	1	1	2	-	8
Francia	1	1	1	-	-	-
India	1	1	1	1	1	1
Indonesia	2	1	1	26	6	16
República Islámica del Irán	2	1	1	1	-	2
Iraq	-	-	-	-	-	-
Islas Salomón	-	-	-	-	-	-
Japón	2	1	1	6	2	6
Jordania	1	1	-	-	-	-
Kiribati	-	-	-	-	-	-
Kuwait	2	1	1	1	1	-
Rep. Democrática Popular Lao	2	1	1	-	-	-
Líbano	1	-	-	-	-	-
Malasia	2	1	-	3	2	5
Maldivas	-	-	-	-	-	-
Islas Marshall	-	-	-	-	-	-
Mongolia	2	1	-	-	-	-
Myanmar	-	-	-	1	-	-
Nepal	2	-	1	3	-	-
Nueva Zelandia	2	1	1	-	-	-
Omán	2	1	1	-	1	2
Pakistán	1	-	-	-	-	-
Palau	-	-	-	-	-	-
Papua Nueva Guinea	2	1	1	1	-	-
Qatar	2	1	1	3	1	-
Federación de Rusia	-	-	-	-	-	-
Samoa	2	1	-	-	-	-
Singapur	2	1	1	2	2	5
República Árabe Siria	-	-	-	-	-	-
Sri Lanka	2	1	1	-	-	-
Tailandia	2	1	1	6	-	-
Timor-Leste	2	1	1	-	3	-
El Reino de Tonga	2	1	1	-	-	-
Tuvalu	-	-	-	-	-	-
Vanuatu	-	-	-	-	-	-
Viet Nam	2	1	1	1	-	1
Yemen	-	-	-	-	-	-
Total	66	33	30	86	32	59